

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЯКШУР-БОДЬИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА**

(МБОУ ЯКШУР-БОДЬИНСКАЯ СОШ)

**УТВЕРЖДАЮ
Директор школы**

**А.А. Перовщиков
2024г.**

**Информационно – аналитическая справка по результатам мониторинга реализации
Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся
в МБОУ Якшур-Бодьинская СОШ
в 2024году**

Подготовил(а):
Рякина Юлия Александровна,
Заместитель директора по УВР,
МБОУ Якшур-Бодьинская СОШ
Тел. 8(3412)22-29-65

На основании письма Министерства образования и науки Удмуртской Республики 01/01 -34 эд/7866 «О заполнении отчетных форм «Мониторинг целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся» и письма Управления народного образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской республики» №00655/2024/01/27 от 27.09.2024 в целях сбора информации о степени эффективности реализации программ наставничества в муниципальном общеобразовательном учреждении Якшур-Бодьинская СОШ в течение сентября-октября 2024 г. был проведен мониторинг целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся.

По итогам проведенного мониторинга выявлены следующие результаты.

Показатель	Наименование критерия	Критерий		Источник информации		Примечания
1. Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества	Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»	1 - да / 0 - нет	1	ссылка на приказ	https://shkola-bod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/TsMN_polozhenie_o_sisteme_nastavnichestva.pdf	https://shkola-bod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/TsMN_utverzhdenie_polozeniya_o_nastavnichestve.pdf
	Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации»	1 - да / 0 - нет	1	ссылка на приказ	https://shkola-bod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/polozhenie_nastavnichestvo_UChENIK_UChENIk.pdf	
	Наличие приказа о мониторинге реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации	1 - да / 0 - нет	1	ссылка на приказ	https://shkola-bod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/prikaz_o_monitoringe_podpisano.pdf	
	Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга	1 - да / 0 - нет	1	ссылка на приказ / документ		

2. Организация процесса реализации Целевой модели наставничества	Количество соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	количество	0	ссылка на документ (ы)		
	Количество соглашений о сотрудничестве с предприятиями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	количество	0	ссылка на документ (ы)		
	Количество соглашений о сотрудничестве с иными организациями любых форм собственности, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	количество	0	ссылка на документ (ы)		
	Список предприятий и организаций с которыми заключено сотрудничество по вопросам наставничества	1 - да / 0 - нет	0	список		
	Количество наставников образовательной организации (по приказу) за календарный год	количество	11	ссылка на приказ(ы)	https://shkola-bod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Prikaz_nastavniki_zhiv_podpis_.pdf https://shkola-bod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Shamaeva_nastavnik_	

					zhiv_podpis .pdf	
	Количество наставляемых образовательной организации (по приказу) за календарный год	количество	11	ссылка на приказ(ы)	https://shkolabod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/prikaz_nastavnicheskiye_pary_2.pdf https://shkolabod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Prikaz_nastavniki_zhiv_podpis .pdf	
3. Персонализированные программы по определенной форме	Общее количество персонализированных программ по всем формам наставничества	количество	14	ссылка на информационную справку		
	Количество персонализированных программ по форме: ученик - ученик	количество	0	ссылка на одну типичную персонализированную программу		

<p>Количество персонализированных программ по форме: учитель - учитель / педагог - педагог</p>	<p>количество</p>	<p>14</p>	<p>ссылка на одну типичную персонализированную программу</p>	<p>https://shkolabod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Progr_nastavnich_Shamaeva_Zhernakova_podpisan_o.pdf https://shkolabod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Progr_nastavnich_Shumihina_Nagovitsyna_podpisa_no.pdf</p>	
<p>Количество персонализированных программ по форме: студент - студент</p>	<p>количество</p>	<p>0</p>	<p>ссылка на одну типичную персонализированную программу</p>		
<p>Количество персонализированных программ по форме: руководитель - педагог</p>	<p>количество</p>	<p>0</p>	<p>ссылка на одну типичную персонализированную программу</p>		

	Количество персонализированных программ по форме: студент - ученик	количество	0	ссылка на одну типичную персонализированную программу		
	Количество персонализированных программ по форме: учитель - ученик	количество	0	ссылка на одну типичную персонализированную программу		
	Количество персонализированных программ по иной форме (формы указать в примечании)	количество	0	ссылка на одну типичную персонализированную программу		
4. Включенность предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников	Общее количество наставников из внешних образовательных организаций (по приказу)	количество	0	ссылка на информационную справку		
	Количество наставников из иных организаций	количество	0	ссылка на информационную справку		
	Количество наставников из предприятий	количество	0	ссылка на информационную справку		

5. Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого	Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет	количество	506	ссылка на информационную справку		
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	количество	0	ссылка на информационную справку		
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	0	ссылка на информационную справку		
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	25	ссылка на информационную справку		
	Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	0	ссылка на информационную справку		
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа имеющих низкую мотивацию к учебе и неудовлетворительную успеваемость, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	0	ссылка на информационную справку		

	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа имеющих проблемы, связанные с выбором образовательной траектории и профессии, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	0	ссылка на информационную справку		
	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	количество	0	ссылка на информационную справку		
	Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	процент	0	ссылка на информационную справку		
6. Включенность обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника	Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет	количество	114	ссылка на информационную справку		
	Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 (по приказу)	количество	0	ссылка на информационную справку		
	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	процент	0	ссылка на информационную справку		
7. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершенных программах наставничества	процент	90	ссылка на информационную справку		

	Уровень удовлетворенности наставников участием в завершенных программах наставничества	процент	85	ссылка на информационную справку		
8. Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	количество	7	ссылка на информационную справку		
	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	количество	7	ссылка на информационную справку		
	Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	количество	60	ссылка на информационную справку		
	Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	количество	4	ссылка на информационную справку		
	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	процент	100	ссылка на информационную справку		
	Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	процент	6,67	ссылка на информационную справку		
9. Обеспеченность непрерывного профессионального	Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных	количество	11	ссылка на приказ или документ	https://shkolabod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Prikaz	

развития педагогических работников	персонализированных программах наставничества				nastavniki_zhiv_podpis_.pdf https://shkolabod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/prikaz_o_nastavnikih_parah_2023.pdf	
	Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества (за календарный год)	количество	2	название КПК, название учреждения, город, объем часов, год прохождения КПК	"Особенности реализации наставничества обучающихся образовательной организации". Объем 24 часа, 2024г. АОУ ДПО УР "ИРО",	
	Количество методических (школьных) объединений наставников	количество	0	ссылка на приказ или документ		
10. Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника	Общее количество педагогов образовательной организации	количество	67	ссылка на приказ или документ	https://shkolabod1.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/peagogicheskiy-sostav/	

Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	количество	4	ссылка на приказ или документ	https://shkola-bod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Prikaz_nastavniki_zhiv_podpis.pdf https://shkola-bod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/prikaz_nastavnicheskiye_pary_2.pdf	
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	количество	11	ссылка на приказ или документ	https://shkola-bod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Prikaz_nastavniki_zhiv_podpis.pdf https://shkola-bod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/prikaz_nastavnicheskiye_pary_2.pdf	
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	0	ссылка на приказ или документ		
Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	16,42	ссылка на приказ или документ		
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	0	ссылка на приказ или документ		

11. Стимулирование процесса наставничества	Наличие локального акта об оплате работы наставника	1 - да / 0 - нет	1	ссылка на приказ или документ	https://shkola-bod1.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Polozhenie_ob_oplate_truda.pdf	
	Наличие локального акта о нематериальном поощрении наставника	1 - да / 0 - нет	0	ссылка на приказ или документ		

По итогам реализации персонифицированных программ наставничества в октябре 2024 года участникам было предложено пройти анкетирование «Анкета для выявления уровня удовлетворённости наставляемого программой наставничества» и «Анкета для выявления уровня удовлетворённости наставника программой наставничества», состоящими из 9 вопросов.

Наставники оценили (по 10 балльной шкале)

1. Результативность программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого - 8
2. Уровень комфорта при участии в программе наставничества - 8
3. на сколько работа с наставником помогла выявить профессиональные дефициты- 8
4. Качество организационных мероприятий, проведенных по программе - 9
5. Качество мероприятий, направленных на усовершенствование практических знаний - 8
6. насколько изменилось отношение к собственному профессиональному развитию за время участия в программе - 9
7. насколько эффективна была программа, направленная на развитие практических умений - 9
8. Уровень удовлетворенности совместной работой – 8
9. выразите свое отношение к полезности наставнической практики: *«Наставляемый быстрее проходит адаптацию, может проявить свой творческий потенциал»*

Наставляемые оценили (по 10 балльной шкале)

1. Результативность программы по устранению профессиональных дефицитов наставляемого - 9
2. Уровень комфорта при участии в программе наставничества - 9
3. оцените полезность программы- 10
4. Качество организационных мероприятий, проведённых по программе - 9
5. Качество мероприятий, направленных на усовершенствование практических знаний - 10

6. насколько эффективна была программа, направленная на устранение профессиональных дефицитов – 10
7. насколько изменилось отношение к коллективу образовательной организации за время участия в программе - 3
8. насколько изменились взаимоотношения с обучающимися и их родителями за время участия в программе -4
9. выразите свое отношение к полезности наставнической практики: *«я считаю, что полезность состоит в том, что наставник помогает откорректировать и исправить ошибки в профессиональной деятельности и научить чему-то новому и поделиться опытом»*

Таким образом, уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества представляется удовлетворительным. В доле соотношении удовлетворенность наставников составила 85%, наставляемых 90%.

Заключение.

К сильным сторонам реализации программ наставничества можно отнести:

1. Эффективное сопровождение профессионального роста наставляемых,
2. Адресное оказание профессиональной помощи на рабочем месте,
3. Сокращение периода адаптации молодых педагогов.

Основные потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в ОО **по нашему мнению, являются:**

1. Расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого (реверсивное наставничество в направлении развития ИКТ компетенций)
2. Внедрение в 2025 году модели наставничества «ученик-ученик»

Слабыми сторонами реализации программы наставничества являются:

1. Загруженность педагогов-наставников,
2. Недостаточная информационная обеспеченность внедрения модели наставничества.

Возможные риски для развития системы наставничества в ОО и пути их решения:

1. Низкая активность молодых педагогов. Решение: привлечение к общественной деятельности.
2. Отсутствие времени на реализацию программ наставничества вследствие обучения в ВУЗе наставляемых.

Управленческие решения ОО по итогам мониторинга:

Рассмотреть возможность внедрения в 2025 году модели наставничества «ученик-ученик». Разработать локальные акты о внедрении модели «ученик-ученик».

Результаты представленного внутреннего мониторинга показывают положительную динамику:

у 90-100 % участников программы наставничества сформирован индивидуальный маршрут развития личностных и профессиональных компетенций;

у 80-90 % наставляемых отмечается положительная динамика в развитии личностных качеств и гибких навыков, необходимых для дальнейшего овладения педагогической профессией;

у 85-90 % участников программы зафиксированы положительные изменения в формировании самооценки и самоанализа.

Кураторы и наставники образовательных организаций по завершению программы отмечают повышение уровня мотивационно-личностного и профессионального роста, который выражается в активном включении большинства наставляемых в инновационную деятельность, конкурсное движение, качественное освоения образовательной программы, заинтересованности в педагогической и образовательной деятельности, снижении уровня личной тревожности. Результаты опроса наставляемых свидетельствуют об оптимальном уровне удовлетворенности собственной работой и улучшении у большинства из них психоэмоционального состояния 75-97 %. Кроме того, результаты мониторинга свидетельствуют об улучшении психологического климата в коллективе образовательных организаций, отмечена положительная динамика в сокращении числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами, сохранился состав педагогов на конец учебного года, не выявлено эмоционального выгорания у участников программы наставничества.

Аналитические справки по результатам внутреннего мониторинга эффективности реализации программы наставничества в образовательных организациях содержали ряд управленческих решений, которые заключались в признании практики наставничества эффективной, что является основанием продолжить реализацию программы наставничества, разработке и усовершенствовании механизмов стимулирования педагогов-наставников, организации обмена и трансляции успешных практик наставничества на уровне образовательной организации, внедрении новых моделей и форм наставничества, увеличении охвата педагогов для участия в программе наставничества, усилении контроля за качественной реализацией персонализированных программ, обеспечении методической поддержки педагогам-наставникам, прохождении курсовой подготовки, подключении к реализации программы психологическую службу образовательных организаций.