

Утверждена
Директор МБОУ Гавриловская СОШ

А. А. Косчаев
Приказ № 295-од от 20.10.2025

Информационно-аналитическая справка по результатам
мониторинга реализации целевой модели наставничества
педагогических работников и обучающихся
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
Гавриловская средняя общеобразовательная школа
в 2025 году

Подготовила:
Суслопарова Ольга Александровна,
заместитель директора по УВР

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение
2. Общая характеристика реализации целевой модели наставничества в ОО.
3. Заключение
 - 3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в ОО.
 - 3.2 Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в ОО.
 - 3.3 Слабые стороны системы наставничества в ОО.
 - 3.4 Возможные риски для развития системы наставничества в ОО и пути их решения.
 - 3.5 Управленческие решения ОО по итогам мониторинга.

1. Введение.

Мониторинг реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся МБОУ Гавриловская СОШ (далее – Учреждение) проведен в соответствии с приказом директора Учреждения от 07.10.2024 № 306-од «О внутреннем мониторинге реализации целевой модели наставничества».

Реализация Целевой модели наставничества осуществляется в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Гавриловская средняя общеобразовательная школа (утверждено приказом директора № 208-од от 31.08.2023), Планом мероприятий (дорожной картой) внедрения системы наставничества педагогических работников и обучающихся (утверждено приказом директора от 22.03.2023 № 82-од), Программой наставничества на 2024-2025гг (утверждена приказом директора № 318-од от 15.10.2024).

С учетом специфики деятельности Учреждения (учебный год) при проведении мониторинга учены распорядительные акты в том числе за 2023 год.

2. Общая характеристика реализации целевой модели наставничества в ОО.

2.1. Организация процесса реализации Целевой модели наставничества.

В рамках Программы наставничества на 2025-2026гг в МБОУ Гавриловская СОШ при внедрении системы наставничества реализуются следующие мероприятия:

- разрабатывают и реализуют мероприятия дорожной карты внедрения системы наставничества в МБОУ Гавриловская СОШ;
- формируют и реализуют программы наставничества;
- формируют кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначают куратора внедрения системы наставничества;
- обеспечивают инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- осуществляют персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводят внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечивают формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

-содействуют повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации системы наставничества, в формате непрерывного образования.

Куратор наставнических программ назначается решением директора МБОУ Гавриловская СОШ, из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

Программа наставничества МБОУ Гавриловская СОШ предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «обучающийся — обучающийся»;
- 2) «педагог — педагог»;
- 3) «студент — обучающийся»;
- 4) «работодатель — студент».

Однако, в 2025 году будет реализована одна выше перечисленных модели «педагог-педагог».

2.2.Количество наставников и наставляемых образовательной организации (по приказу) за учебный год

Таблица 1

Наставник	Наставляемый	Приказ о закреплении наставнической пары	Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации
Вариант ролевой модели учитель - учитель / педагог - педагог			
Опытный педагог	Молодой специалист	Приказ № 259 от 05.09.2025г.	Цель: Создание социальной ситуации развития молодых специалистов в процессе адаптации и закрепления его в системе образования. Задачи: - создать условия для адаптации учителей в коллективе; - создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи; Сроки: октябрь 2025г – май 2026г.
Итого: 2 чел	Итого: 2 чел		

Выводы: на данный момент реализуется только одна программа наставничества.

2.3..Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого (из таблицы 1)

Таблица 2

Категория наставляемых	Количество/доля
Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в ОУ	15чел

Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	0 чел
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	0 %

2.4. Включенность обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника

Таблица 3

Категория наставников	Количество/ доля
Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет	46 чел
Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет (по приказу)	0 чел
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	0 %

2.5. Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого

Таблица 4

Категория наставляемых	Количество/ доля
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	2 чел
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	2 чел
Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	22 чел
Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	0 чел
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого(%)	0 %
Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого(%)	8,3%

Категория наставников	Количество/ доля
Общее количество педагогов образовательной организации	24
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	2
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	2
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	2
Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника(%)	8,3%
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	8,3%

2.6. Стимулирование процесса наставничества

Материальное стимулирование педагогических работников, принимающих участие в реализации программы наставничества в качестве наставника реализуются с помощью стимулирующих выплат.

3. Заключение

3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в ОО.

В учреждении сформирован полный пакет нормативной документации по реализации Целевой модели наставничества. Продуман механизм реализации Программы наставничества, назначен куратор, сформирована база наставников. Методическое сопровождение наставников осуществляется в рамках работы «Школы наставника», планы работы на год.

3.2 Потенциальные возможности для дальнейшего качественного и количественного развития системы наставничества в ОО.

Сложившаяся система индивидуального сопровождения «одаренных детей» при подготовке для участия в конкурсах, олимпиадах позволяет способствовать развитию наставничества «Учитель-ученик». Включение в конкурсное движение заинтересованных обучающихся, но не имеющих достаточных компетенций для результативного участия позволит внедрение наставничества «Сильный ученик»-«слабый ученик». В качестве наставника может быть обучающийся участвующий в модели «учитель-ученик», т.е. наставляемый может одновременно выступать в роли наставника.

Так как Учреждении наблюдается рост детей с ОВЗ, педагоги имеющие соответствующую психолого-педагогическую подготовку могут выступать в роли наставников, такая практика имеется и будет в дальнейшем расширяться.

Учащиеся «группы риска» еще одна потенциальная группа, не охваченная системой наставничества. В качестве наставников могут выступать как учащиеся, так и студенты Музыкально-педагогического колледжа, который проходят практику с Учреждении.

Заключение соглашений о реализации Целевой модели наставничества с музыкально- педагогическим коллежем, филиалом ИжГТУ, филиалом УдГУ входит в ближайшие планы.

3.3 Слабые стороны системы наставничества в ОО.

- На момент проведения мониторинга следует отметить, что реализуется только 1 форма наставничества «педагог-педагог», из 4 моделей представленных в программе Наставничества;

- отсутствуют соглашения с другими образовательными организациями и предприятиями;

- не достаточная мотивация педагогов- наставников в связи с большой дополнительной документационной нагрузкой;

- высокая степень загруженности куратора, что снижает эффективность координации и как следствие результатов работы;

- отсутствует опыт участия в стажерских программах;

- отсутствует опыт привлечения наставников из других Учреждений.

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

Риск	Пути решения
Отказ педагогических работников в выполнении функции наставников	Материальное и нематериальное стимулирование наставников, привлечение наставников с других ОО, участие в стажировках.
Слабая степень удовлетворенности наставника от реализации программы	Активизация работы школы наставников, демонстрация успешных практик наставничества, проведение круглых столов.
Слабая степень удовлетворенности от программы наставничества наставляемого	Координация деятельности наставнической пары куратором, своевременное внесение

	корректировок в индивидуальный план наставничества с учетом пожеланий наставляемого.
Не выполнение целевых показателей по охвату системой наставничества	<p>Выявление «проблемных» компетенций учителей стажистов, «зон развития» обучающихся путем анкетирования; своевременное выявление детей группы риска», формирование реестра наставляемых.</p> <p>Работа с пополнением базы наставников.</p> <p>Поиск внешних и внутренних ресурсов для стимулирования и снижения документальной нагрузки наставников.</p>

3.5 Управленческие решения ОО по итогам мониторинга.

По итогам мониторинга приняты следующие управленческие решения:

1. Обновление базы наставляемых, с первоочередным включением в базу учащихся «зоны риска», «одаренных обучающихся».
2. Обновление базы наставников, с включение в базу учащихся, студентов.
3. Заключение соглашения о сотрудничестве в реализации Целевой модели наставничества с Воткинским музыкально-педагогическим колледжем, филиалом УдГУ в городе Воткинске, филиалом ИЖГТУ.
4. Создание наставнических пар, индивидуальных планов наставничества по модели «Ученик-ученик», «ученик-учитель».