

**Информационная справка
о результатах проведения мониторинга по внедрению муниципальной
целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся
в МБОУ Сигаевская СОШ**

По состоянию на 30 июня 2023 года в МБОУ Сигаевская СОШ работают три наставнические модели: «учитель-учитель», «ученик-ученик», «учитель-ученик» Деятельность наставников в МБОУ Сигаевская СОШ оформлена документально.

Имеется:

- Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- Положение о системе наставничества обучающихся в образовательной организации;
- приказ о внедрении Целевой модели наставничества;
- приказы о закреплении наставнических пар;
- программы наставничества педагогов и обучающихся;

Работа наставников ведется индивидуально, согласно разработанным программам.

Результатами работы наставнической пары «учитель- учитель» является:

- 1.Повышение профессионального уровня молодого педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
- 2.Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности наставляемых.
- 3.Использование в работе молодого педагога современных педагогических технологий, таких как развитие критического мышления, проектная деятельность, личностно-ориентированное обучение.
- 4.Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

Результатами работы наставнической пары «учитель-ученик» является:

- 1.Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков обучения.
- 2.Повышение уровня мотивированности и осознанности обучающегося в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования

Результатами работы наставнической пары «ученик-ученик» является:

1. Адаптация к новым условиям обучения
2. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности; проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям различного уровня по плану воспитательной работы школы, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов, высокий уровень включения наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы.

По итогам мониторинга получены результаты:

Показатель	Критерий	Единица измерения количество
Организация процесса реализации Региональной целевой модели наставничества	Количество кураторов	1
	Количество программ наставничества реализуемых; реализованных в ОУ	8
	Количество наставников	Педагоги – 3 Обучающиеся – 23
	Количество программ наставничества	5

	обучающихся	Форма наставничества: 1. Учитель – ученик 2. Ученик – ученик Направления: 1. Спортивное 2. Гражданско-патриотическое 3. Самоуправление 4. Волонтерство 5. Лидеры класса
	Количество программ наставничества педагогов	1 Форма наставничества: 1. Опытный педагог – молодой специалист
Нормативное обеспечение реализации Региональной целевой модели наставничества	Наличие Положения о системе наставничества педагогических работников	1
	Наличие Положения системе наставничества обучающихся	1
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, 8,4 %	Общее количество обучающихся от 10 до 19 лет в ОУ	638 чел.
	Количество обучающихся от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	54 чел.
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, вошедших в программы наставничества в роли наставника, 2,9 %	Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в ОУ	167 чел.
	Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в базе наставников ОУ	5 чел.
Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества, %	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества	53 %
	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	48 %
Доля педагогов молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, 6,25 %	Общее количество молодых педагогов в ОУ	3
	Количество молодых педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	3
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	3
	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	3
	Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	48
	Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	0

	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	6,25
	Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	0
Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника	Общее количество педагогов образовательной организации	48
	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	3
	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	3
	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	0
	Доля педагогов участвующих в программах наставничества в роли наставника	6,25
	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	0

Выводы по результатам мониторинга реализации целевой модели наставничества

Результатом реализации целевой модели наставничества и программ наставничества в образовательных организациях является внедрение персонализированных программ наставничества, увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества; успешный процесс адаптации молодых педагогов в профессиональной среде; сохранение численности педагогических кадров, закрепление молодых педагогов в образовательной организации.

Эффективность реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях проявляется в повышении профессионального мастерства педагогов, участвующих в программе наставничества, развитии профессиональных инициатив и активности молодых педагогов; повышение уровня профессиональной компетентности педагогов; установление партнерского взаимодействия между всеми участниками наставнической деятельности, овладение начинающими педагогами теоретическими знаниями и практическими навыками и их применение на практике, в том числе успешное прохождение процедуры аттестации молодых педагогов на соответствие занимаемой должности; в повышении мотивации у учащихся – наставляемых к обучению и участию в различных мероприятиях для развития личностного потенциала.

Решение:

1. Увеличить количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества
2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных возможностей наставляемых и наставников.
3. Охватить программами наставничества большее количество учителей и учащихся, мотивированных на помощь в роли наставников.

30.06.2023г.

Зам. директора по УВР:

Галимуллина

Н.С. Галимуллина