

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Ляльшурская средняя общеобразовательная школа»

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

Подготовила:
Фролова О.Ф., 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 «Ляльшурская СОШ» проведен в соответствии с приказом директора от 18.07.2025 № 192 «О проведении внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ».

Реализация Целевой модели наставничества осуществляется в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Ляльшурская СОШ», Программой наставничества на 2024-2025 гг. Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности Целевой модели наставничества

2. Общая характеристика реализации целевой модели наставничества в ОО.

2.1 Организация процесса реализации Целевой модели наставничества.

В рамках Программ наставничества на 2025 год в МБОУ «Ляльшурская СОШ» при внедрении системы наставничества реализуются следующие мероприятия:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения системы наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ»;
- формирование и реализация программы наставничества;
- назначение куратора внедрения системы наставничества;
- осуществление персонифицированного учета (создание базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействие повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации системы наставничества, в формате непрерывного образования.

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

Программа наставничества МБОУ «Ляльшурская СОШ» предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик-ученик»;
- 2) «педагог — педагог»;
- 3) «учитель-ученик»;

В 2025 уч. реализуются шесть программ:

1. Форма наставничества «Учитель-учитель» (взаимодействие «опытный учитель - молодой специалист»)
2. Форма наставничества «Учитель-учитель» (взаимодействие «опытный учитель-начинающий учитель»);

3. Форма наставничества «Учитель-ученик» (взаимодействие «учитель-одаренный ученик»)
4. Форма наставничества «Ученик-ученик» (взаимодействие «успевающий ученик-неуспевающий ученик»);
5. Форма наставничества «Ученик-ученик» (взаимодействие «успевающий ученик-ученик с ОВЗ»)
6. Форма наставничества «Учитель-ученик» (взаимодействие «Учитель-ученик группы риска»)

**2.2. Количество наставников и наставляемых образовательной организации
(по приказу) за 2024-2025 учебный год**

Таблица 1.

Наставник	Наставляемый	Приказ о закреплении наставнической пары	Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации
Форма наставничества «Ученик-ученик» (персонализированная программа)			
успевающий	неуспевающий	ПРИКАЗ от	Развитие эффективного взаимодействия между учениками старших классов для повышения успеваемости и уверенности в сдаче государственных экзаменов. Задачи программы: - Организация учебного сотрудничества и совместной подготовки учеников друг другу. - Обучение методикам самообучения и самостоятельного освоения материала. - Создание условий для активного вовлечения каждого ученика в процесс подготовки. - Совершенствование коммуникативных способностей и лидерских качеств участников программы. - Подготовка всех учеников к успешной сдаче итогового собеседования и экзаменов ОГЭ. Срок реализации: 1 октября 2024 – 25 мая 2025 г.
Итого: 9 обучающихся	Итого: 9 обучающихся		Результат: неуспевающий обучающийся успешно закончил уровень ООО, сдал ОГЭ
Модель «Учитель-учитель» (взаимодействие «опытный учитель-молодой специалист» (персонализированная программа)			
Опытный учитель: 1.Парифонова Н.Л., учитель русского языка и литературы 2.Мали	Начинающий : Каракулова Т.А., учитель русского и удмуртского языка и литературы	ПРИКАЗ от	Цель: Создание организационно- методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях школы, формирование профессиональных умений и навыков у молодого специалиста для успешного применения на практике. Задачи помочь адаптироваться в коллективе - оказание методической помощи -развивать потребности к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию

нина С.В., учитель удмуртс кого языка и литерат уры			Основные направления: 1. Повышение профессионального мастерства педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса. 2. Формирование навыка ведения педагогической документации. 3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. 4. Развитие профессиональной компетенции. 5. Изучение уровня профессиональной подготовки педагогов и анализ результатов работы наставничества. Ожидаемые результаты: - успешная адаптация молодого педагога в коллективе - активизация практических, индивидуальных и самостоятельных навыков преподавания - повышение профессиональной компетентности - обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания
Итого: 2 чел.	Итого: 1 чел.		Результат: Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении; - Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков педагога; - Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии; - Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; - Использование в работе инновационных педагогических технологий.
Форма наставничества «Учитель-ученик» (взаимодействие «учитель-одаренный ученик»)			
1. Учитель изобрази тельно го искусст ва и техноло гии Майоро ва М.Н. 2. Учитель литерат уры Фролов а О.Ф. 3. Поткина	1. Одаренный ученик Соловье ва А. (9 класс) 2. Майоро ва А. (11 класс) 3. Рогина Д.	ПРИКАЗ от	Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий эффективной системы поддержки и самоопределения обучающихся. Задачи: Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личностного потенциала. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, саморегуляции, формирование ценностных и жизненных ориентиров. Развитие коммуникационных навыков и метапредметных компетенций

Л.В., учитель химии и биологи и	(10 класс)		
Итого: 3 чел	Итого: 3 чел		Ожидаемые результаты: Формирование системы работы с одаренными учащимися. Повышение уровня мотивации к обучению и целенаправленной познавательной деятельности учащихся. Развитие интеллектуальных и творческих способностей обучающихся с учётом индивидуального и дифференцированного подхода.

Выводы: за 2024-2025 учебный год в МБОУ «Ляльшурская СОШ» было реализовано три модели наставничества. Для реализации программ наставничества было задействовано 5 наставника из числа педагогов, 9 наставников из числа учеников. Таким образом, в рамках наставничества была оказана поддержка девяти обучающимся, испытывающим трудности в обучении, одному начинающему педагогу и трем одаренным ученикам. Исходя из результатов реализуемых программ и анкетирования участников, можно сказать, что реализация программ наставничества являются успешным.

В 2025-2026 учебном году реализуются пять моделей наставничества:

1. Программа наставничества «Ученик-ученик инвалид и/ или ОВЗ»;
2. Программа наставничества «Учитель – одаренный ученик»;
3. Программа наставничества «Ученик-ученик».
4. Программа наставничества «Заместитель директора по УВР (опытный)-заместитель директора по УВР (начинающий)»
5. Программа наставничества «Педагог (опытный) – педагог (начинающий)»

Наставник	Наставляемый	Приказ о закреплении наставнической пары	Индивидуальный план развития наставляемых, срок реализации
-----------	--------------	--	--

1. Модель «Ученик-ученик» (взаимодействие «ученик – ученик инвалид/ОВЗ»)

Ученик	Ученик-инвалид и/или ОВЗ	ПРИКАЗ от 18.08.2025 № 200-О	Цель: адаптация и поддержка обучающегося с инвалидностью и/или с ОВЗ. Задачи: -Создание условий для повышения уровня адаптации и самореализации обучающихся с инвалидностью и ОВЗ; -Создание в школе единой команды педагогов и обучающихся по формированию открытого и эффективного инклюзивного пространства образовательной организации; -Разработка и организация мероприятий по наставническому сопровождению обучающихся, способствующих успешному формированию учебных и социальных навыков, повышению социальной активности и успешности наставляемых из числа инвалидов и лиц с ОВЗ в МБОУ «Ляльшурская СОШ» Срок реализации: сентябрь 2025 г.-май 2026 г.
Итого: 5 человек	Итого: 5 человек		
2. Модель «Учитель-ученик» (взаимодействие «учитель-одаренный ученик»)			
Учитель	Одаренный ученик	ПРИКАЗ от 18.08.2025 № 200-О	Цель программы: создание условий для развития и самореализации личностей, одаренных детей в интеллектуальном, творческом отношении; Задачи программы: создание обогащенной образовательной среды, благоприятной для развития одаренности; -создание благоприятных условий для развития интеллекта, исследовательских навыков, творческих способностей и личностного роста одарённых детей (развитие спектра образовательных услуг, удовлетворяющих потребности, интересы детей); -расширение возможности для участия одарённых учащихся в российских, международных конференциях, творческих конкурсах, выставках, олимпиадах, успехах в которых признаются вузами; -расширение пространства повышения квалификации педагогов, как условия методического поиска и творчества в работе с одаренными обучающимися. Срок реализации: сентябрь 2025 г.-май 2026 г.
Итого: 11 человек	Итого: 8 человек		
3. Модель «Заместитель директора по УВР (опытный) - заместитель директора по УВР (начинающий)»			

Опытн ы й замести тель директ ора по УВР	Начинающ и й заместите ль директора по УВР	ПРИКАЗ от 18.08.2025 № 200-О	Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого (начинающего) заместителя директора по УВР к руководящей деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности. Задачи: 1. Успешное закрепление молодого (начинающего) заместителя директора по УВР, находящегося в процессе адаптации на новом месте работы. 2. Формирование устойчивой мотивации к профессиональному развитию на начальном этапе профессиональной деятельности. 3. Развитие адаптивных способностей у начинающих педагогов к профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, изменчивости, сложности, информационной насыщенности. 4. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества. Срок реализации: сентябрь 2024г.-май 2025 г
Итого: 1 наставник	Итого: 1 наставляемы й		

4. Модель «Ученик-ученик» (взаимодействие «ученик успевающий-ученик неуспевающий/отстающий»)			
Успеваю щий	Неуспева ющий/нужда ющийся в помощи	Приказ от от 18.08.2025 № 200-О	Цель: Повышение успеваемости и академической мотивации отстающих учеников посредством индивидуальной поддержки и взаимодействия с наставником. Задачи: Повышение уровня знаний: Закрепление и углубление понимания изученного материала, ликвидация пробелов в знаниях. Развитие учебных компетенций: Формирование эффективных методов самообучения, умения планировать свою учебную деятельность, развитие самостоятельности и ответственности. Психологическая поддержка: Создание условий для эмоционального комфорта ученика, повышение уверенности в себе, снижение тревожности и стресса, связанных с учебной деятельностью. Формирование позитивного отношения к учебе: Стимулирование интереса к предметам, формирование положительной мотивации к обучению, воспитание устойчивого желания получать знания.
Итого: 13 наставник а	Итого:13 наставляемы х		
5. Модель «Педагог-педагог»			
Опытны й педагог	Начинаю щий педагог	Приказ от от 18.08.2025 № 200-О	Цель программы: Задачи: Срок реализации: сентябрь 2024г.-май 2025 г
Итого: 1 наставник	Итого: 1 наставляемы й		
6.Модель «Учитель-ученик» (взаимодействие «Учитель-неуспевающий ученик»)			
Учитель	Неуспева ющий ученик		Цель программы: Задачи: Срок реализации: сентябрь 2024г.-май 2025 г
Итого: 2 наставник а	Итого: 2 наставляемы х		

2.2. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества в 2024-2025 учебном году

Таблица 8.

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершенных программах наставничества	отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе составил 100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в завершенных программах наставничества	-отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе составил 100%
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года), работающих в образовательной организации	3
Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	33
Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных программах наставничества	9
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	6
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года), участвующих в программах наставничества в роли наставника	33,3

Вывод: программы наставничества реализуются в полном объеме. Проведенный контроль и анализ работы показал, что молодой специалист адаптировался в новом коллективе, старается выполнять все требования администрации, прислушивается к советам наставников. Работает над самообразованием, повышением педагогического мастерства и профессионального уровня. В соответствии с планом работы МО проводят открытые уроки, внеклассные мероприятия, участвуют в проведении семинаров.

Рекомендации:

продолжить работу по планам;
 посещать уроки наставников, опытных учителей;
 учителям - наставникам продолжить работу с молодыми учителями;
 использовать современные технологии, формы и методы работы;
 разнообразить типы и виды уроков;
 соблюдать структуру и логические переходы от одного этапа к другому;
 рационально использовать время на своих уроках;
 обратить внимание на воспитательный процесс учащихся;
 следить за ведением школьной документации.

Показатель	№ п/п	Наименование критерия	Критерий	
1. Нормативное обеспечение реализации Целевой модели наставничества	1.1.	Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»	1 - да / 0 - нет	1
	1.2.	Наличие приказа «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации»	1 - да / 0 - нет	1
	1.3.	Наличие приказа о мониторинге реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации	1 - да / 0 - нет	1
	1.4.	Наличие информационной справки по итогам внутреннего мониторинга	1 - да / 0 - нет	1
2. Организация процесса реализации Целевой модели наставничества	2.1.	Общее количество кураторов по внедрению Целевой модели наставничества	количество	1
	2.2.	Количество соглашений о сотрудничестве с другими образовательными организациями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	количество	0
	2.3.	Количество соглашений о сотрудничестве с предприятиями, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	количество	0
	2.4.	Количество соглашений о сотрудничестве с иными организациями любых форм собственности, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников	количество	0
	2.5.	Список предприятий и организаций с которыми заключено сотрудничество по вопросам наставничества	1 - да / 0 - нет	0
	2.6.	Количество наставников образовательной организации (по приказу) за календарный год	количество	19
	2.7.	Количество наставляемых образовательной организации (по приказу) за календарный год	количество	32
3. Персонализированные программы по определенной форме	3.1.	Общее количество персонализированных программ по всем формам наставничества	количество	47
	3.2.	Количество персонализированных программ по форме: ученик - ученик	количество	27
	3.3.	Количество персонализированных программ по форме: учитель - учитель	количество	4

		/ педагог - педагог		
	3.4.	Количество персонализированных программ по форме: студент - студент	количество	0
	3.5.	Количество персонализированных программ по форме: руководитель - педагог	количество	0
	3.6.	Количество персонализированных программ по форме: студент - ученик	количество	0
	3.7.	Количество персонализированных программ по форме: учитель - ученик	количество	14
	3.8.	Количество персонализированных программ по иной форме (формы указать в примечании)	количество	2
4. Включенность предприятий (организаций) в программы наставничества в роли наставников	4.1.	Общее количество наставников из внешних образовательных организаций (по приказу)	количество	0
	4.2.	Количество наставников из иных организаций	количество	0
	4.3.	Количество наставников из предприятий	количество	0
5. Включенность обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого	5.1.	Общее количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет	количество	109
	5.2.	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	количество	23
	5.3.	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	7
	5.4.	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	5
	5.5.	Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	количество	12
	5.6.	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	12
	5.7.	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	5

	5.8.	Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	количество	2
	5.9.	Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	процент	21,1
6. Включенность обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника	6.1.	Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет	количество	23
	6.2.	Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 (по приказу)	количество	8
	6.3.	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	процент	34,78
7. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества	7.1.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершенных программах наставничества	процент	100
	7.2.	Уровень удовлетворенности наставников участием в завершенных программах наставничества	процент	100
8. Включенность педагогов и молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) в программы наставничества в роли наставляемого	8.1.	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	количество	3
	8.2.	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	количество	1
	8.3.	Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	количество	30
	8.4.	Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	количество	8
	8.5.	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	процент	33,33
	8.6.	Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	процент	27,27
9. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников	9.1.	Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных персонализированных программах наставничества	количество	15
	9.2.	Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества (за календарный год)	количество	0
	9.3.	Количество методических (школьных) объединений наставников	количество	0
10. Включенность педагогов в про-	10.1.	Общее количество педагогов образовательной организации	количество	33

граммы наставничества в роли наставника	10.2.	Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	количество	3
	10.3.	Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	количество	11
	10.4.	Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	количество	1
	10.5.	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	33,33
	10.6.	Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	процент	33,33
11. Стимулирование процесса наставничества	11.1.	Наличие локального акта об оплате работы наставника	1 - да / 0 - нет	1
	11.2.	Наличие локального акта о нематериальном поощрении наставника	1 - да / 0 - нет	0

3. Заключение

3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в МБОУ «Ляльшурская СОШ».

В учреждении сформирован полный пакет нормативной документации по реализации Целевой модели наставничества. Продуман механизм реализации Программы наставничества, назначен куратор, сформирована база наставников.

Внедряется в практику модель наставничества с обучающимися с ОВЗ.

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

В образовательном учреждении увеличиваются программы по наставничеству. Индивидуальное сопровождение «одаренных детей» способствует успешной подготовке и участию в конкурсах, олимпиадах.

В связи с ростом количества 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» - потенциальная группа, не охваченная системой наставничества. Необходимо проработать вопрос по внедрению программы наставничества с включением учащихся «группы риска».

Заключение соглашений о реализации Целевой модели наставничества с другими организациями входит в ближайшие планы.

3.3 Слабые стороны системы наставничества в ОО.

- 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.
- отсутствуют курсы повышения квалификации.

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	Выявление «проблемных» компетенций учителей - стажистов, «зон развития» обучающихся путем анкетирования; своевременное выявление детей группы риска», формирование реестра наставляемых.
	Работа с пополнением базы наставников. Поиск внешних и внутренних ресурсов для стимулирования и снижения документальной нагрузки наставников.

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 включением в базу учащихся, студентов.
3. Заключение соглашения о сотрудничестве в реализации Целевой модели наставничества
4. Прохождение педагогическими работниками курсов повышения квалификации по наставничеству.