



**Информационно-аналитическая справка по результатам мониторинга
нормативных документов по внедрению и реализации системы наставничества
педагогических работников в образовательных организациях
Городского округа Серпухов в 2024-2025 учебном году**

В соответствии с приказом Комитета по образованию от 24.10.2024 года №1363 «Об организации наставничества в общеобразовательных организациях Городского округа Серпухов» в муниципалитете проведен мониторинг нормативных документов по внедрению и реализации системы наставничества в 20 образовательных организациях с целью выявления нормативно-правовых условий, необходимых и достаточных для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, согласно задачам сформулированным в федеральных методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Мониторинг предусматривал изучение комплекта документов, необходимых для внедрения и реализации системы наставничества в образовательных организациях Городского округа Серпухов.

Использовались следующие показатели мониторинга:

- наличие Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО;
- наличие дорожной карты по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ОО;
- наличие приказа о внедрении системы (целевой модели) наставничества в ОО;
- наличие приказа о закреплении наставников за молодыми специалистами в ОО;
- наличие приказа о закреплении наставнических пар (групп) других категорий, кроме молодых специалистов в ОО;
- наличие локальных актов, регламентирующих меры стимулирования педагогов, включенных в систему наставничества в ОО;
- наличие соответствующего раздела на официальном сайте ОО.

**Результаты мониторинга нормативных документов
образовательных организаций**

В мониторинге приняли участие 20 образовательных организаций Городского округа Серпухов. Анализируя полученные данные, можно подвести следующие итоги:

1. во всех ОО (100%) имеются необходимые нормативно-правовые акты, позволяющие успешно функционировать системе наставничества;
2. дорожные карты по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников представлены всеми образовательными организациями (100%);
3. приказ о внедрении системы (целевой модели) наставничества в наличии во всех ОО;
4. приказы о закреплении наставников за молодыми специалистами (стаж до 3 лет) также в наличии во всех ОО (100%);
5. в каждой ОО имеется раздел на официальном сайте, содержащий необходимую информацию по сопровождению наставничества педагогических работников.

Таблица 1.

№ п/п	Показатели Наличие документов	Количество организаций	Доля организаций, %
1	Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО	20	100
2	Дорожная карта	20	100
3	Приказ о внедрении системы (целевой модели) наставничества	20	100
4	Приказ о закреплении наставников за молодыми специалистами	20	100
5	Приказ о закреплении наставнических пар (групп) других категорий	20	100
6	Наличие локальных актов, регламентирующих меры стимулирования педагогов, включенных в систему наставничества	20	100
7	Наличие соответствующего раздела на официальном сайте ОО	20	100

Выводы

1. Результаты проведённого мониторинга позволяют дать положительную оценку процессу внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Городского округа Серпухов. Во всех ОО разработаны и действуют необходимые нормативно-правовые документы.

Рекомендации

1. Продолжить информационно-методическое сопровождение системы наставничества в ОО муниципалитета.
2. Создать условия для аттестации педагогических работников на квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист».
3. Образовательным организациям городского округа рекомендуется провести самоанализ Положения о системе наставничества, согласно прилагаемому чек-листу.

Таблица 2.

Чек-лист самоанализа Положения о системе наставничества в ОО

Показатели	Достигнуто/ нет	Рекомендации
Определены задачи системы наставничества (целевой модели) педагогических работников		Учет запросов, дефицитов разных категорий наставляемых: создание открытой образовательной среды, создающей условия для проявления <u>каждым наставляемым</u> образовательной активности, инициативы, профессиональной самореализации; ускорение процесса профессионального становления <u>молодых специалистов</u> , развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности; развитие профессиональных перспектив <u>педагогов старшего возраста</u> в условиях цифровизации образования

Определены категории наставляемых		Молодые/ начинающие педагоги; педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва; педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы; педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности; педагоги, желающие овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.; педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания; педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения, имеющие профессиональные дефициты и осознающие потребность в наставнике; стажеры/ студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/ или проходящие стажировку/ практику в образовательной организации
Определены разнообразные формы наставничества		Наиболее распространенные формы наставничества: педагог – молодой специалист, педагог – педагог, руководитель образовательной организации – педагог
Определены разнообразные виды наставничества		Наиболее часто реализуемые виды наставничества: традиционное, ситуационное, реверсивное, виртуальное. Для достижения запланированных результатов рекомендуется сочетание нескольких видов наставничества
Прописаны условия отбора кандидатур наставников. Наличие в ОО педагогов, прошедших обучение на курсах повышения квалификации по наставничеству, вошедших в единую региональную базу наставников		Отбор наставников должен основываться на их профессиональных качествах, опыте работы и навыках стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого, умении организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений. Подготовка наставников включает обучение инновационным практикам организации наставничества, а также овладение навыками управления временем и эффективными методами планирования; изучение методов обратной связи и конструктивной критики; обучение способам разрешения конфликтов и поддержания позитивной рабочей атмосферы; формирование умения выявлять сильные и слабые стороны своих подопечных; освоение техник коучинга и менторства; понимание принципов мотивации и стимулирования

		профессионального роста. Тренинги по развитию коммуникативных навыков, лидерских качеств и способности вдохновлять других. навыков саморефлексии и самоанализа для постоянного улучшения собственной практики наставничества
Описаны условия, ресурсы, процессы, необходимые и достаточные для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников		Разработка и утверждение локальных актов, регламентирующих все этапы наставничества: отбор наставников и наставляемых, разработка индивидуальных планов работы, проведение встреч, оценка результатов. Доступность документов всем участникам процесса. Определение показателей эффективности, разработку инструментов для сбора данных (анкетирование, интервью, анализ документов), регулярный анализ полученной информации и предоставление отчетности
		Создание механизмов для получения обратной связи от наставников, наставляемых и руководства образовательной организации. Эта обратная связь должна использоваться для корректировки работы системы наставничества. Назначение ответственного лица (куратора) за координацию деятельности наставников и наставляемых. Этот куратор должен обеспечивать взаимодействие между участниками, решать возникающие проблемы и координировать работу по реализации программы. Обеспечение наставников и наставляемых необходимыми ресурсами (время, финансы, методические материалы, информационные технологии)
Представлено описание (модель) контактов с различными структурами по проблемам наставничества во внешней среде ОО		Например, сотрудничество/ партнерство с региональной проектной лабораторией молодых специалистов и их наставников

Описаны условия, ресурсы, процессы, необходимые и достаточные для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников		К условиям можно отнести понимание ценности наставничества, обеспечение информационной и мотивационной поддержку как наставников, так и наставляемых, наличие методической поддержки со стороны администрации и методических служб, атмосфера взаимного уважения, доверия и психологической безопасности, которая позволяет наставникам и наставляемым открыто общаться, делиться опытом и конструктивно решать проблемы. Для успешного функционирования программы необходимы финансовые средства на оплату труда наставников, приобретение учебных материалов, организацию мероприятий и т.д. Школа должна располагать необходимыми материально-техническими ресурсами, такими как компьютеры, проекторы, интерактивные доски и другие технические средства обучения. Обеспечить доступ к необходимым информационным ресурсам, например, программам развития, доступ к онлайн-платформам для коммуникации и обучения
		Описаны процессы: отбора и подготовки наставников, формирования наставнических пар, разработки персонифицированных программ наставничества, индивидуальных образовательных маршрутов, организации регулярных встреч и взаимодействия, проведения мониторинга и оценки эффективности, документирования процесса наставничества, распространения успешного опыта
Описаны механизмы управления системой наставничества в ОО		Структура управления, функциональные обязанности: Руководитель – общее руководство Куратор реализации программ наставничества Методическое объединение (МО) /совет наставников
Наличие банка (персонифицированный учет) наставников и наставляемых		
Наличие банка индивидуальных/групповых персонифицированных программ наставничества педагогических работников		

Представлен мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества		доля наставляемых, прошедших диагностику профессиональных дефицитов с положительной динамикой; доля наставляемых, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов; доля наставляемых, для которых разработаны персонализированные программы наставничества; доля молодых специалистов участвующих в различных формах поддержки и сопровождения; количество наставляемых, участвующих в конкурсах профессионального мастерства; количество реализованных индивидуальных образовательных маршрутов, персонализированных программ наставничества; количество педагогических работников, аттестованных на квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист»
Представлена информация о реализации системы наставничества на сайте школы		Указан адрес раздела сайта ОО по наставничеству