



Утверждено
Директор МБОУ Светлянской СОШ
О.И. Боброва

Информационно-аналитическая справка по результатам мониторинга реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Светлянской средней общеобразовательной школы
в 2024 году

Подготовила:
Широбокова Ирина Владимировна,
заместитель директора по УР

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 Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Светлянской средней общеобразовательной школы (далее - МБОУ Светлянской СОШ) проведен в соответствии с приказом директора от 04.06. 2024 № 25/8од «О проведении внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества в МБОУ Светлянской СОШ».

Реализация Целевой модели наставничества осуществляется в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ Светлянской СОШ, Программами наставничества на 2023-2024 гг и 2024-2025 гг.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности Целевой модели наставничества

С учетом специфики деятельности Учреждения (учебный год) при проведении мониторинга учтены распорядительные акты в том числе за 2023 год, так как данные документы регламентируют создание наставнических пар и реализацию Программы наставничества на 2023-2024 и 2024 – 2025 учебные года.

2. Общая характеристика реализации целевой модели наставничества в ОО.

2.1 Организация процесса реализации Целевой модели наставничества.

В рамках Программ наставничества на 2023-2024 уч.год, 2024 – 2025 уч.год в МБОУ Светлянской СОШ при внедрении системы наставничества реализуются следующие мероприятия:

-разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения системы наставничества в МБОУ Светлянской СОШ;

-формирование и реализация программы наставничества;

-формирование кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе 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 Светлянской СОШ, из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

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

1) «обучающийся — обучающийся»;

2) «педагог — педагог»;

3) «воспитатель — воспитатель»;

В 2023-2024 уч. году были реализованы три программы:

1. Персонализированная программа наставничества (зам. директора по ВР- зам. директора по ВР), реализуется в рамках Соглашения о сотрудничестве со школой – партнером в формате наставничества.;

2.Программа наставничества «Мы вместе» (ученик-ученик);

3. Программа наставничества « Воспитатель-воспитатель»

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

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

		пары	
Вариант ролевой модели ученик - ученик			
успеваю щий	неуспева ющий	ПРИКАЗ от 11.10.2023 г №36/2 од	Цель: разносторонняя поддержка обучающихся, достигших 10 летнего возраста, включая обучающихся с ОВЗ/инвалидов, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Задачи: 1. Оказать помощь в реализации лидерского потенциала; 2. Способствовать улучшению образовательных, творческих результатов; 3. Развивать гибкие навыки и метакомпетенции. Срок реализации: сентябрь 2023г.-май 2024 г.
Итого: 2 обучаю щихся	Итого: 2 обучаю щихся		Результат: неуспевающий обучающийся успешно закончил уровень НОО, принял участие в конкурсах и мероприятиях школьного уровня, предметных неделях.
Вариант ролевой модели воспитатель-воспитатель			
Опытны й воспитат ель	Начинаю щий воспитат ель	ПРИКАЗ от 11.10.2023 г №36/2 од	Цель: Создание социальной ситуации развития начинающего педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования. Задачи: - создать условия для адаптации воспитателя в коллективе; - создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи; - обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями; - способствовать развитию потребности у педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.. Основные направления: 1. Повышение профессионального мастерства педагогов 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.
Итого: 1 человек	Итого: 1 человек		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.
Вариант ролевой модели зам. директора по ВР- зам. директора по ВР (Персонализированная программа наставничества)			
Зам. директор а по ВР МБОУ Пихтовс	Зам. директор а по ВР МБОУ Светлянс	ПРИКАЗ от 11.10.2023 г №36/2 од	Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации начинающего работника к административной работе в Учреждении. Задачи: выявить затруднения начинающего работника в практике и оказать

кой ООШ	кой СОШ		необходимую помощь по их преодолению; оказать помощь в ведении документации.
Итого: 1 чел	Итого: 1 чел		Результат: успешная адаптация зам. директора по ВР МБОУ Светлянской СОШ; повышение профессиональной компетентности в вопросах организации воспитательного процесса в ОУ; обеспечение непрерывного повышения качества обучения.

Выводы: за 2023-2024 учебный год в МБОУ Светлянской СОШ было реализовано три программы наставничества. Для реализации программ наставничества было задействовано 3 наставника: из числа учеников и из числа воспитателей. А также привлечен зам. директора по ВР из другого образовательного учреждения.

Таким образом, в рамках наставничества была оказана поддержка одному обучающемуся, испытывающему трудности в обучении, одному начинающему воспитателю и начинающему администратору- зам директора по ВР. Исходя из результатов реализуемых программ и анкетирования участников, можно сказать, что реализация программ наставничества являются успешными.

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	В 2023-2024 учебном году количество обучающихся в возрасте от 10-19 лет – 97 человек
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	На основании запросов обучающихся, на период 2023-2024 учебный год количество наставляемых 2 человека с ОВЗ.
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0 чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	2 чел
Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0 чел
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	2 чел
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	0 чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	0 чел
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	Таким образом, доля обучающихся в возрасте от 10-19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого составила – 2,06 %

Вывод: Включенность обучающихся МБОУ Светлянской СОШ в возрасте от 10 до 19 лет в

программы наставничества в роли наставляемого составила 2.06%

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

Таблица3

Категория наставников	Количество/ доля
Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет	В 2023-2024 учебном году количество обучающихся в возрасте от 15-19 лет – 24 человека
Количество наставников из числа обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет (по приказу)	В начале 2023-2024 учебного года была проанализирована база наставников обучающихся Светлянской школы. С согласия и пожелания наставляемых было сформировано 2 пары. Таким образом наставников 2 человека.
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника	8,33%

Вывод: Включенность обучающихся МБОУ Светлянской СОШ в возрасте от 15 до 19 лет в программы наставничества в роли наставника 8.33 %

2.5. Список предприятий и организаций с которыми заключено сотрудничество по вопросам наставничества

Таблица 4

Организация партнер (наставники)	Вариант ролевой модели	Соглашение о сотрудничестве	Количество соглашений
Образовательные организации			
МБОУ Пихтовская ООШ	Персонализированная программа наставничества	СОГЛАШЕНИЕ о сотрудничестве со школой-партнером в формате наставничества от 15.09.2023 г	1
Предприятия			
нет	нет		
Иные организации			
нет	нет		

В 2024-2025 уч. году реализуются четыре программы:

1. Программа наставничества «Персонализированная программа наставничества по результатам входной диагностики профессиональных дефицитов (оценочная компетентность)» «Педагог-педагог»
2. Программа наставничества «Мы вместе» (ученик-ученик инвалид и/ или ОВЗ);
3. Программа наставничества «Адаптация на все 100»
4. Программа наставничества «Учитель - ученик»

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

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

		и наставниче ской пары	
Вариант ролевой модели ученик - ученик			
Ученик	Ученик-инвалид и/или ОВЗ	ПРИКАЗ от 30.08.2024 г №31/43 од	<p>Цель: адаптация и поддержка обучающегося с инвалидностью и/или с ОВЗ.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> -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 Светлянской СОШ <p>Срок реализации: сентябрь 2024г.-май 2025 г.</p>
Итого: 1 человек	Итого: 1 человек		
Вариант ролевой модели учитель-ученик			
Учитель	Одаренный ученик	ПРИКАЗ от 30.08.2024 г №31/43 од	<p>Цель программы: создание условий для развития и самореализации личностей, одаренных детей в интеллектуальном, творческом отношении;</p> <p>Задачи программы: создание обогащенной образовательной среды, благоприятной для развития одаренности;</p> <ul style="list-style-type: none"> -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 успехи в которых признаются вузами; -расширение пространства повышения квалификации педагогов, как условия методического поиска и творчества в работе с одаренными обучающимися. <p>Срок реализации: сентябрь 2024г.-май 2025 г.</p>
Итого: 1 человек	Итого: 2 человека		
Вариант целевой модели «Педагог-педагог»			
Опытный учитель	Начинающий учитель	ПРИКАЗ от 30.08.2024 г №31/43 од	<p>Цель:обеспечить постепенное вовлечение молодого (начинающего) педагога к педагогической деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Успешное закрепление молодого (начинающего) педагога, находящегося в процессе адаптации на новом месте работы.

			<p>2. Формирование устойчивой мотивации к профессиональному развитию на начальном этапе профессиональной деятельности.</p> <p>3. Развитие адаптивных способностей у начинающих педагогов к профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, изменчивости, сложности, информационной насыщенности.</p> <p>4. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества.</p> <p>Срок реализации: сентябрь 2024г.-май 2025 г.</p>
Учитель с высшей категорией	Учитель с ИОМ		<p>Цель:создание условий профессионального роста педагога, способствующих повышению уровня профессиональных компетенций, по результатам входной диагностики профессиональных дефицитов (оценочная компетентность)</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества. -обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями; - совместно планировать работу по устранению выявленных дефицитов. <p>Срок реализации: сентябрь 2024г.-май 2025 г.</p>
Итого: 4 наставника	Итого: 7 наставляемых		

2.7.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	В 2024-2025 учебном году количество обучающихся в возрасте от 10-19 лет – 95 человек
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	На основании запросов обучающихся, на период 2024-2025 учебный год количество наставляемых 3 человека.
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа «группы риска», включенных в программы наставничества в роли наставляемого	0 чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет из числа детей с ОВЗ и детей-инвалидов, включенных в программы наставничества в роли наставляемого	1 чел
Количество обучающихся из числа «одаренных детей» (вошедших в реестры), включенных в программы наставничества в роли наставляемого	2 чел

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	0 чел
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	0 чел
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, включенных в программы наставничества в роли наставляемого по иным параметрам	0 чел
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	Таким образом, доля обучающихся в возрасте от 10-19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого составила – 3,15%

Вывод: Включенность обучающихся МБОУ Светлянской СОШ в возрасте от 10 до 19 лет в программы наставничества в роли наставляемого составила 3,15 %

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

Таблица3

Категория наставников	Количество/ доля
Общее количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет	В 2024-2025 учебном году количество обучающихся в возрасте от 15-19 лет – 23 человека
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 чел

2.9. Список предприятий и организаций с которыми заключено сотрудничество по вопросам наставничества

Таблица 4

Организация партнер (наставники)	Вариант ролевой модели	Соглашение о сотрудничестве	Количество соглашений
Образовательные организации			
ФГБОУ ВО«Удмуртский государственный университет» (г. Ижевск),	План занятий в рамках профориентационно-образовательного проекта УДГУ «Малый университет»	Соглашение о сотрудничестве от 21.06.2024 г	1
Предприятия			
нет	нет		
Иные организации			
нет	нет		

Вывод: в 2023-2024 учебном году и в 2024-2025 учебном году заключены соглашения о сотрудничестве с МБОУ Пихтовской ООШ, ФГБОУ ВО«Удмуртский государственный университет» (г. Ижевск).

2.10. Уровень удовлетворенности участием в программах наставничества

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	В 2023-2024 году вступил в должность воспитателя дошкольной группы один педагог. Для молодого педагога создана программа наставничества «Воспитателя дошкольных групп – воспитатель» и закреплен в роли наставника опытный педагог.
Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	16 педагогов
Общее количество педагогов, участвующих в утвержденных программах наставничества	В программах наставничества за указанный период приняли участие 3 педагога
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	3 педагога
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года), участвующих в программах наставничества в роли наставника	100,0

Вывод: программы наставничества реализуются в полном объеме. Проведенный контроль и анализ работы показал, что молодые специалисты адаптировались в новом коллективе, стараются выполнять все требования администрации, прислушиваются к советам наставников. Работают над самообразованием, повышением педагогического мастерства и профессионально 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.

2.11. Обеспеченность непрерывного профессионального развития педагогических работников

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

Таблица 7

Категория наставляемых	Количество/ доля
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), работающих в образовательной организации	1 чел
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых	1 чел
Общее количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в образовательной организации	17 чел
Количество педагогов (за исключением молодых специалистов) в роли наставляемого	6 чел
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого(%)	6%
Доля педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого(%)	33%

Включенность педагогов в программы наставничества в роли наставника

Таблица 8

Категория наставников	Количество/ доля
Общее количество педагогов образовательной организации	18 чел
Общее количество молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) образовательной организации	1 чел
Количество педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	5 чел
Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставника	0 чел
Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в роли наставника(%)	28%
Доля молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы), участвующих в программах наставничества в роли наставника	0 %

Количество педагогов, обучившихся на КПК по вопросам наставничества (за календарный год)

Таблица 9

Кол-во педагогов	Название КПК	Название учреждения, город	Объем часов	Год прохождения КПК
1	Онлайн-курс «Наставничество»	ОК «РУСАЛ» г. Москва	16	2024 г

Количество методических (школьных) объединений наставников - 1

2.12. Стимулирование процесса наставничества

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

Нематериальное стимулирование наставников закреплено **п.7.3** Положения о системе наставничества

3.3. Заключение

3.1 Сильные стороны реализации программ наставничества в МБОУ Светлянской СОШ.

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

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

В образовательном учреждении увеличиваются программы по наставничеству, индивидуальному сопровождению «одаренных детей» для подготовки 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 Учреждению 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.

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.

- 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 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».
5. Прохождение педагогическими работниками курсов повышения квалификации по наставничеству.