

**Аналитическая справка по результатам реализации целевой модели наставничества
КОУ «Нижевартовская школа для обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья №2» за 2022-2023 учебный год.**

Мониторинг реализации программы наставничества в КОУ «Нижевартовская школа для обучающихся с ОВЗ №2» проведён на основании следующих документов:

- Распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Положение о Целевой модели наставничества в КОУ «НВШООВЗ №2» (размещено на официальном сайте школы);

Целью мониторинга является оценка эффективности реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в КОУ «НВШООВЗ №2».

Мониторинг состоит из двух этапов:

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- Оценка мотивационно - личностного участия в Программе.

Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Новая Программа наставничества реализуется в КОУ «НВШООВЗ №2» с сентября 2022 года. В 2022- 2023 учебном году была реализована Программа наставничества по форме «Учитель - учитель».

- 1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведён анализ реализуемой программы наставничества. Были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны Программы наставничества, проанализированы возможности и риски. Результаты анализа приведены в таблице 1.

SWOT-анализ Программ наставничества

Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (92%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - Участники Программы (100%) видят свое профессиональное развитие в данном ОУ в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (100%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОУ; - Наставляемые (100%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Эффективная система мотивации участников Программы (наставники, куратор). 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Доля участников (8% - 1 чел.), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Непроработанная система мотивации участников Программы (наставляемые); - Высокая нагрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОУ при внедрении Целевой модели со стороны ИРО ХМАО - Югры; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества. 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Рост конкуренции между ОУ за квалифицированные педагогические кадры; - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества в КОУ «НВШООВЗ №2» в 2023-2024 учебном году (1-я четверть). Результаты анализа представлены в таблице 2.

**Анализ эффективности внедрения программы наставничества
в КОУ «НВШООВЗ №2» за период март 2023 - сентябрь 2024 гг.**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей –молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):	3 человека	3 человека
— отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе.	27 %	27 %
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):	100%	100%
— отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):	92%	100%
— отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		

1.2. Дана оценка полноты реализации мероприятий Дорожной карты на данном этапе (таблица 3).

Таблица 3. Анализ выполнения дорожной карты

№	Этапы	Мероприятия	Сроки	Исполнение
1	Подготовка условий для запуска Целевой модели наставничества	<p>1.Разработка локальных актов: -Положение о целевой модели наставничества; -Положение о Программе наставничества; - Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера (внести изменения);</p> <p>2.Издание приказов о ЦМН, о кураторе, о наставниках и наставляемых.</p> <p>3. Размещение информации на сайте школы: нормативной базы, ФИО куратора.</p> <p>4. Назначение куратора, создание команды, привлечение ресурсов и экспертов.</p> <p>Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (ВК, на сайте)</p>	Март-сентябрь 2023 г	<p>П.1 О создании нормативной базы наставничества выполнен.</p> <p>П.2 О назначении кураторов и наставнических пар выполнен.</p> <p>П.3 На н сайте школы имеется раздел, посвящённый наставничеству.</p> <p>П.5 Информирование о наставничестве прошло только в профессиональном сообществе педагогов и на сайте школы. Нет работы среди сообщества учащихся, родителей .</p>
2	Формирование базы наставляемых	<p>1. Информирование участников образовательных отношений о наставничестве (ВК, на сайте, на родительских, учительских и ученических собраниях).</p> <p>2. Определение потребностей в наставничестве и форм наставничества.</p> <p>3. Отбор наставников и наставляемых.</p> <p>4.Популяризация наставничества через различные форматы.</p> <p>5. Формирование банка данных наставляемых.</p> <p>6. Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	Март-сентябрь 2023 г.	<p>- Определён перечень лиц, желающих иметь наставников;</p> <p>-Начали формировать базу наставляемых этого учебного года.</p>

3	Формирование базы наставников	<p>1. Информирование потенциальных наставников.</p> <p>2. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</p> <p>3. Формирование банка данных наставников.</p> <p>4. Обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	Март-сентябрь 2023	<p>- База данных потенциальных наставников</p> <p>- Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»;</p> <p>- Проведено 1 совещание по написанию персонализированных программ, по содержанию деятельности.</p>
4	Формирование наставнических пар/групп	<p>1. Организация групповых встреч с использованием различных форматов презентации наставников и наставляемых.</p> <p>2. Организация психолого-педагогического сопровождения</p>	Март-сентябрь 2023 г	<p>- Приказ об утверждении наставнических пар/групп (в ОО, в организации-работодателе) - Программа наставничества в ОО (составляется ежегодно):</p> <p>- ролевые модели в рамках выбранных форм наставничества, цель и задачи в разрезе моделей;</p> <p>- типовые индивидуальные планы развития наставляемых, работа Школы наставника;</p> <p>- Планы индивидуального развития наставляемых;</p>
5	Организация и осуществление работы наставнических групп/пар	<p>1. Проведение обучающих мероприятий для наставников.</p> <p>2. Курсовая подготовка наставников.</p>	2022- 2023	<p>- Работа наставников в ТГ, на августовских площадках;</p> <p>- Утверждение программ и графиков обучения куратора и наставников.</p>

6	Мониторинг и контроль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Текущий контроль работы наставника и наставляемого. 2. Обратная связь наставник и наставляемый через анкетирование, опрос 3. Мониторинг эффективности реализации программ наставничества 	2022- 2023	Мониторинг 1 раз в год
7	Стимулирование	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внести изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера 2. Виртуальная доска почёта лучших наставников 3. Награждение государственными и ведомственными наградами 4. Выдвижение для участия в конкурсах профмастерства: Педагог года, Лучших практик наставнической работы, На поощрение лучших учителей. 	2022- 2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внесены изменения в Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера 2. Участие и победа в школьном конкурсе «Наставник +»,
8	Информационная поддержка системы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Освещение мероприятий Дорожной карты на всех этапах <ul style="list-style-type: none"> - на сайте образовательной организации - в социальных сетях, - в СМИ, по возможности на муниципальном и региональном уровнях. 	2022- 2023	Планируется освещение на сайте школы.
9	Завершение Программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). 2. Проведение школьной конференции или семинара. 3. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. 	Март 2023	

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

-В школе складывается система наставнической деятельности, реализуются мероприятия Дорожной карты.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- Изучение влияния программы на участников проходило в форме анкетирования до входа в программу наставничества и по итогам 2-х месяцев участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Определен высокий уровень желание работать в рамках программы наставничества.