

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 54 с углубленным изучением  
отдельных предметов»**

**Информационно-аналитическая справка  
об итогах реализации мероприятий по внедрению ЦМН (на 31.05.2023г.)**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СОШ № 54» проведен в соответствии с планом реализации ЦМН и на основании следующих документов:

- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
- Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 04.03.2022 г. № 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»
- Приказ № 040/01-ОД от 30.03.2022 г. «О внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «СОШ № 54»
- План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «СОШ № 54» на 2022-2023 учебный год
- Приказ № 88/01-ОД от 21.04.2023 г. «О мониторинге Целевой модели наставничества МБОУ «СОШ № 54».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности ЦМН в МБОУ «СОШ № 54».

Мониторинг состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБОУ «СОШ № 54»
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы

наставничества.

Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель-учитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- успешное закрепление педагога на месте работы</li> <li>- значительная доля участников, которым понравилось участие в программе</li> <li>- наставляемые стали считать школу «своей», стремление сделать ее лучше</li> <li>- повышение профессионального мастерства молодых педагогов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «старение» педагогического корпуса</li> <li>- перегрузка педагогов-наставников</li> <li>- дефицит педагогов, готовых и способных стать наставниками</li> </ul>

Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации

Форма	Возможности	Угрозы
Учитель-учитель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Управления образования г. Ижевска</li> <li>- наличие бесплатных программ повышения квалификации педагогов</li> <li>- изучить нормативно-правовую документацию школы</li> <li>- оказать помощь в ведении документации учителя, классного руководителя</li> <li>- способствовать профессиональному становлению учителя</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие финансирования проекта внедрения ЦМН, поиск ресурсов школы для оплаты работы наставников</li> <li>- сохранение заинтересованности наставляемого в профессиональном росте</li> <li>- постоянно меняющийся документооборот</li> </ul>

Анализ эффективности внедрения программы наставничества

Показатели эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Количество наставнических пар	15	17
Количество утвержденных персонализированных программ наставничества педагогических работников	10	10

Доля 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	100	100
Доля педагогов ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставника от общего числа педагогических работников ОО	25	26.23
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	100%	100%

## Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

Целью работы наставников является развитие профессиональных умений и навыков молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

1. Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации учебной и воспитательной деятельности.
2. Изучение нормативно-правовой документации
3. Помощь в ведении документации педагога дополнительного образования
4. Применение различных форм и методов в работе с детьми
5. Помощь в организации образовательной деятельности, в постановке целей и задач
6. Механизм использования дидактического и наглядного материала
7. Изучение инновационных технологий
8. Общие вопросы организации работы с родителями.

По результатам мониторинга выявлены следующие формы работы:

- собеседование с молодыми специалистами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации учебного процесса)
- изучение молодыми специалистами совместно с наставником ФЗ-273 «Об образовании в РФ», локальных актов школы, санитарно-эпидемиологических правил
- консультативная помощь в составлении программы и календарно-тематического планирования (совместное составление дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ дополнительного образования детей)
- консультативная помощь в разработке технологических карт урока молодыми специалистами
- посещение наставником открытых занятий молодых специалистов в течение года
- организация открытых занятий наставника для молодых специалистов с целью их обучения профессиональному мастерству
- изучение положений конкурсов профессионального мастерства, участие в

## конкурсах

- ознакомление молодых специалистов с современными образовательными технологиями в рамках специализированных консультаций

В рамках второго этапа мониторинга выявилось:

1. Наблюдается профессиональный и личностно-мотивационный рост участников программ наставничества
2. Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри школы не достаточно сформирована и необходимо совершенствовать эту работу
3. Не все наставники проявили должный уровень компетентности, необходимо совершенствование этого направления работы.

Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества МБОУ «СОШ № 54» является рабочей, условия реализации программы соответствуют требованиям ЦМН, современным подходам и технологиям.
2. По результатам мониторинга выявлена положительная динамика роста профессиональных компетентностей как наставляемого, так и наставника.
3. Необходимо совершенствовать методическую работу школы для достижения более высоких результатов.

Решения:

1. Продолжить реализацию программы наставничества в 2023-2024 учебном году.
2. Включить в 2023-2024 учебном году форму «ученик-ученик», «учитель-студент», «студент-ученик»
3. Вести работу по совершенствованию методического сопровождения наставнических пар.

Справку составил: куратор Воронцова О.Р.

