



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ»**

660073, г. Красноярск, ул. Устиновича, д. 24 «А»  
ИНН 2465062003 КПП 246501001  
тел. 245-59-98, 245-52-17; E-mail: udo\_cps@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы  
наставничества в 2022 -2023года  
в МАОУ ДО «Центр профессионального самоопределения»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ ДО ЦПС:

<http://cps.krsnet.ru/about/nastavnichestvo>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ ДО «Центр профессионального самоопределения» (далее Центр) проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций
- Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2-2- № 590–11-05 (п.6.6), на основании приказа ГУО №567 а/п от 29.11.2022 Об утверждении муниципальной концепции системы управления качеством образования и положения» (Приложение 2 Положение о методах сбора и обработки информации по показателям управления качеством образования в г. Красноярске (п. 2.6.),
- Приказ № 253-гуо от 23.05.22. Муниципальная дорожная карта реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022 – 2024 гг.
- Приказ № 436\п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
- Приказ о внедрении системы Наставничества в МАОУ ДО ЦПС № 01-04-257 от 21.11.22

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в Центре.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в Центре;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в Центре;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в Центре;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в Центре;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в Центре.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

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

В Центре реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «Работодатель – студент».

### Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в Центре с 21.11.2022 г.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия ;
- 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.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

**Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества (нужное оставить)**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Участника понравилось участие в Программе, и они готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>– «Горизонтальное» обучение, осуществляемое непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику, в случае возникновения затруднений.</li> <li>– Формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории в соответствии с запросами наставляемого. Возможность корректировки индивидуального плана работы «на месте».</li> <li>– Участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</li> <li>– У участников Программы появилось желание и силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>-Недостаточная база практических умений и навыков у наставляемого. Обилие теоретического материала, который он получил входе прохождения курсов переквалификации, который не всегда можно использовать на практике. Следовательно, затрачивается большее количество времени на получение практических навыков.</li> </ul>
Работодатель – студент	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 100% студентов, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;</li> <li>– Наставляемые (100 %) планируют работать в системе дополнительного образования;</li> <li>– Наставники отмечают желание наставляемых заниматься</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p>

	<p>всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив</p> <p>– Наставляемые-студенты и их наставники (100%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, она поможет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве;</p> <p>– У наставляемых-студентов (100 %) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства в образовательных учреждениях;</p>	
--	---	--

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
Учитель – учитель	<p><b>Возможности:</b></p> <p>– Информационно-методическая поддержка при внедрении Программы со стороны КИМЦ и Коворкинга ДО Красноярского края;</p> <p>– Наличие многочисленных платных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов.</p>	<p><b>Угрозы:</b></p> <p>– Малое количество бесплатных программ повышения квалификации для педагогов дополнительного образования в г. Красноярске;</p> <p>– Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры.</p>
Работодатель – студент	<p><b>Возможности:</b></p> <p>– Информационно-методическая поддержка педагогической практики от Красноярского педагогического колледжа № 2;</p> <p>– Наличие договора о прохождении педагогической практики студентов Красноярского педагогического колледжа № 2 в нашем Центре.</p>	<p><b>Угрозы:</b></p>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за

период с 21.11.2022 по 15.05.2023 г.  
 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 21.11.2022 по 15.05.2023 г.**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	0	0
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	100%	100%

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		

Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 18 баллов (оптимальный уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 21.11.2022 по 15.05.2023 года  
Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель	2	1	2
Работодатель – студент	1	0	0

Направленность персонализированных программ:

**Учитель – учитель**

- Развитие профессиональных умений и навыков наставляемого в области тиражирования опыта в сфере дополнительного образования в рамках образовательного процесса.
- Развитие профессиональных умений и навыков наставляемого в области проектной деятельности в сфере дополнительного образования в рамках образовательного процесса.

**Работодатель – студент**

- Организация практической подготовки студентов КГБ ПОУ «Красноярского педагогического колледжа № 2»

Причины не завершения персонализированных программ:

- Программ по практической подготовке студентов будет закончена до 25 июня 2023 г.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Качество реализуемой в Центре программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели.
- Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозам

**Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников**

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Форма наставничества "учитель - учитель" может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации
- Возможно создание педагогических проектов для реализации в Центре: конкурсы, курсы, творческих мастерских, серии семинаров, разработка методического пособия.
- Форма наставничества «работодатель – студент» способствует более эффективной адаптации будущих молодых специалистов (студентов) на потенциальном месте работы

#### **Общие Выводы по итогам мониторинга:**

1. Программа наставничества в МАОУ ДО «Центр профессионального самоопределения» отвечает требованиям Региональной целевой модели наставничества Красноярского края
2. Наставляемые повысили свой педагогический и методический уровень
3. Студенты в рамках практики получили возможность познакомиться деятельностью учреждения дополнительного образования.

#### **Управленческие решения:**

1. Продолжить реализацию программы наставничества в МАОУ ДО ЦПС в 2023-2024 уч.году.
2. Провести в мае 2023 г. анкетирование педагогического состава МАОУ ДО ЦПС с целью выявления профессиональных дефицитов.
3. В связи с эффективностью внедрения программы вовлечь в программу большее количество наставников и наставляемых в следующем учебном году.
4. Продолжить сотрудничество с Педагогическим колледжем № 2 на следующий учебный год.

Справку составил(а):

Заместитель директора Разводовская О.В.

Директор МАОУ ДО ЦПС



Давыдов Д.Г.