



**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 2023 -2024 года
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 годы»;
- 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

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	Сильные стороны: <ul style="list-style-type: none">– Участника понравилось участие в Программе, и они готовы продолжить работу в Программе;– «Горизонтальное» обучение, осуществляемое непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику, в случае возникновения затруднений.– Формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории в соответствии с запросами наставляемого. Возможность корректировки индивидуального плана работы «на месте».– Участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;– У участников Программы появилось желание и силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	Слабые стороны: <ul style="list-style-type: none">-Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;-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.
Работодатель – студент	Сильные стороны: <ul style="list-style-type: none">– 100% студентов, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;– Наставляемые (100 %) планируют работать в системе дополнительного образования;– Наставники отмечают желание наставляемых заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив	Слабые стороны:

	<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

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель – учитель	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка при внедрении Программы со стороны КИМЦ и Коворкинга ДО красноярского края; – Наличие многочисленных платных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов. 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Малое количество бесплатных программ повышения квалификации для педагогов дополнительного образования в г. Красноярске; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры.
Работодатель – студент	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка педагогической практики от Красноярского педагогического колледжа № 2; – Наличие договора о прохождении педагогической практики студентов Красноярского педагогического колледжа № 2 в нашем Центре. 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нежелание студентов проходить практику

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за

период с 01.09.2023 по 15.05.2024 г.
 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2023 по 15.05.2024 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"> 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 	20%	20%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	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 01.09.2023 по 15.05.2024 г.

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	3	3	0
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 2024-2025 уч.году.
2. Провести в мае 2024 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.
15.05.2024

И.О. директора МАОУ ДО ЦПС

15.05.2024



Большая О.Ю.