



**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 2024 -2025 учебном году
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», «Учитель-ученик».

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	<p>Сильные стороны:</p> <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 	<p>Слабые стороны:</p> <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.
Учитель-ученик	<ul style="list-style-type: none"> – Самоорганизация обучающихся в учёбе, выборе цели и способах их достижения. – участники Программы отметили рост качества подготовки обучающихся к участию в конкурсах 	<ul style="list-style-type: none"> – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором.

12. 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.
Учитель-ученик	<ul style="list-style-type: none"> - выделение дополнительного времени на проведение занятий - использование технической базы колледжей для подготовки 	<ul style="list-style-type: none"> - занятость обучающихся во внеурочное время

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 12.09.2024 по 10.12.2024 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 12.09.2024 по 10.12.2024 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> • <i>отношение количества обучающихся Центра в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i> 	0.8	0.8
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"> • <i>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</i> 	0	0
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i> 	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе</i> 	100%	100%

наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		
--	--	--

Таблиц

а 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 12.09.2024 по 10.12.2024 г.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода <i>согласно</i>	Завершенные программы	Незавершенные программы
----------------------	-----------------------------------	-----------------------	-------------------------

	<i>приказам (количество)</i>	<i>(количество)</i>	(количество)
Учитель – учитель	8		8
Учитель - ученик	21		21

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.

Учитель-ученик

- Организация практической подготовки обучающихся к участию в профессиональных конкурсах «Профессионалы» и «Юниоры»

Причины не завершения персонализированных программ:

- Программы будут закончены к маю-апрелю 2025 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 компетенций наставляемых
-

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 «учитель-ученик» способствует осознанию обучающимися роли приобретенных во время профессиональной пробы знаний и опыта деятельности в плане выбора направления профессиональной подготовки и построения индивидуального образовательного и профессионального маршрутов.

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. Обучающиеся приобрели дополнительные знания и практический опыт

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию программы наставничества в МАОУ ДО ЦПС в 2024-2025 уч.году.
2. Провести в мае 2025 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. чество

Справку составил(а):

Заместитель директора Разводовская О.В.

Директор МАОУ ДО ЦПС



Давыдов Д.Г.