



МАОУ ДО ЦДО «СОВА» Адрес: 660018, Красноярский край, г. Красноярск, пр. Свободный, 27  
Тел.: 298-01-00, e-mail cdod4@mail.ru  
ИНН 2460044057, КПП 246001001  
БИК 010407105, ОГРН 102 240 179 0180

### **Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 – 2024 учебном году в МАОУ ДО ЦДО «СОВА»**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ ДО ЦДО «СОВА»:** <http://sova-cdo.ru/mentor>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ ДО ЦДО «СОВА» 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»;
- Положение о наставничестве МБОУ ДО ЦДО «СОВА» от 01.10.2022 г.

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ ДО ЦДО «СОВА»

#### **Задачи мониторинга:**

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ ДО ЦДО «СОВА».
- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ ДО ЦДО «СОВА» реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог ДО - Педагог ДО»

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

Программа наставничества реализуется в МАОУ ДО ЦДО «СОВА» с 01.10.22 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
Педагог ДО - Педагог ДО	Опытные, располагающие ресурсы и навыки педагоги, оказывающие разностороннюю поддержку молодому специалисту на рабочем месте	Эффективность программы требует определенного времени для развития, которого не хватает в связи с большой загруженностью педагогов.

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
Педагог ДО - Педагог ДО	Эффективность профессиональной адаптации молодого специалиста на рабочем месте	Эффективность программы требует определенного времени для развития, которого не хватает в связи с большой загруженностью педагогов.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с сентября 2023 г. по май 2024 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с сентября 2023 г. по май 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 (%): • 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	50%	50%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • 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 (%): • 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 в МАОУ ДО ЦДО «СОВА»**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МОУ	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической		1	

	деятельности современным подходам и технологиям			
	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 (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – 16 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с сентября 2023 г. по апрель 2024 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)
Педагог ДО – Педагог ДО	1	1	0

Направленность персонализированных программы:

- Реализация программы дополнительного образования «маленькая мастерица»

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Программа наставничества МАОУ ДО ЦДО «СОВА» показала:

- Полезность и необходимость программы профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста
- Ожидаемую эффективность и комфорт работы в паре «Педагог ДО – Педагог ДО»
- Активность и включенность наставляемого в процесс и удовлетворенность от совместной работы с наставником.

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

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования наставников и наставляемого.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- эффективность программы профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста;
- комфортное освоение должностных обязанностей «педагога дополнительного образования»
- уверенность молодого педагога в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала в дальнейшей профессиональной деятельности
- удовлетворенность наставника оказанием первой всесторонней поддержки начинающему педагогу.

**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

Программа по наставничеству в MAOY ДO ЦДO «COBA» показала свою актуальность. Методология наставничества соответствует запросам учреждения и содержит системный подход в ее реализации. Программа наставничества достаточно адаптивна. Формы взаимодействия наставника и наставляемого направлены на достижение желаемого конечного результата – уверенность молодого педагога в собственных силах при реализации заявленной образовательной программы.

**Управленческие решения:**

1. Одобрить реализацию программы наставничества MAOY ДO ЦДO «COBA» на 2023-2024 учебный год, ее значимость и эффективность для начинающих молодых специалистов.
2. Рекомендовать разработку и реализацию программы наставничества на 2024-2025 учебный год с целью мотивационно-личностного, профессионального роста участников, улучшения динамики образовательных результатов.

Справку составила:

Руководитель структурного подразделения Насибулина Ю.С. 8320183

Директор MAOY ДO ЦДO «COBA» Монакова М.Л.

«16» мая 2024 г.

