



**МАОУ ДО «Медиа-Мастерская»
Железнодорожного и Центрального района
г. Красноярск**

660049, г. Красноярск, пр. Мира 46/48, тел.: 227-17-28, 272-44-14.
ОКПО 21901701, ОГРН 1022402674832, ИНН/КПП 2466057510/246601001
e-mail: radiotehnik@mail.ru,

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в МАОУ ДО «Медиа-мастерская»

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:
<http://oficial.tvorigora.ru/наставничество/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ ДО «Медиа-Мастерская» 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 МАОУ ДО «Медиа-мастерская» № 01-04-13/1 от 16.01.2023 «О внедрении программы наставничества в образовательном учреждении.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ ДО «Медиа-Мастерская».

Задачи мониторинга:

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ ДО «Медиа-Мастерская».

2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ ДО «Медиа-Мастерская» реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ ДО «Медиа-Мастерская» с января 2023 года по май 2023 года

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	Возможность передать свой педагогический опыт, поделиться наработанными методиками работы.	Иногда требуется участие дополнительных специалистов (методистов, психологов) в зависимости от того, с какими проблемами сталкивается молодой педагог.

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	Передать наработанные формы организации занятий, методики и др.	Отсутствие взаимного желания работать с конкретным наставником/наставляемым Отсутствие желания у молодых педагогов участвовать в программе по разным причинам (уверенность в собственных силах и отрицание дефицитов знаний и др) Формирование наставнических пар из программ разных направлений (не всегда педагогу понятно, как перенести методику на свою программу)

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период январь – май 2023 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с января 2023 года по май 2023 года

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в ролинаставляемого (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	-	
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i>	-	
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <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>	50%	50%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	60%	60%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	60%	60%

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 ОО	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности		1	

	принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям		1	
	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		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым и полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		1	

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

Эффективность программы наставничества – 12 баллов.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период январь-май 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	2	
-------------------	---	---	--

Направленность персонализированных программ:

- Устранение дефицитов знаний у молодых педагогов по вопросам форм организации занятий, методикам работы с детьми, а также на повышение эффективности образовательной программы. Программы разработаны в рамках осуществления деятельности по программам художественной и технической направленности.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программы наставничества помогают молодым педагогам стать увереннее в собственных силах, научиться использовать в работе наиболее эффективные педагогические практики, методики.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- степень удовлетворенности собственной работой и желание продолжать педагогическую деятельность;
- уровень вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анализа проведения занятий наставляемого, опросов.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наличие программы наставничества положительно сказывается на качестве образовательного процесса.
- У наставляемых закрывается потребность педагогической и методической поддержки, появляется уверенность.
- У наставников закрывается потребность разделить накопленный опыт.
- Поддерживается благоприятная атмосфера в педагогическом коллективе за счет оказания поддержки и участия в совместной деятельности.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Реализация программы наставничества в учреждении положительно сказывается на всех участниках процесса, поддерживает молодых специалистов и позволяет более эффективно реализовывать образовательные программы.

Управленческие решения:

Справку составил(а):

Колташова О.В.

[Подпись]

Дата 26.05.23