

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр №1» (сокращенное название МБОУ ДО ДООЦ №1)
Место нахождения: 660028 г. Красноярск
ул. Мечникова, д. 53
Телефон: +7(391)-298-00-43
Сайт: www.dooc1.ru
E-mail: udo_dooc1@mailkrsk.ru

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 – 2024 учебном году в МОУ

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр №1»

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ:

<https://dooc1.ru/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр №1»

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- № 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 № 27-п от 30.08.2022 «Об утверждении Положения о системе наставничества».
- Приказ №259-у от 10.10.2023 «О назначении куратора внедрения целевой модели наставничества»
- Приказ №260-у от 10.10.2023 «О назначении наставнических пар/групп»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ ДО «Детский оздоровительно-образовательный центр №1»

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБОУ ДО «Детский оздоровительно-образовательный центр №1» в 2023-2024 учебном году
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников ;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

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

В МБОУ ДО «Детский оздоровительно-образовательный центр №1» реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель»,

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБОУ ДО ДООЦ №1 с 2022-2023 уч.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	1. Успешная адаптация на рабочем месте 2. Высокий уровень практической значимости на рабочем месте 3. Снижение текучести кадров 4. Экономически выгодный метод развития персонала	1. формальный подход к наставничеству 2. Увеличение текущей рабочей нагрузки 3. Ограниченность механизмов материального стимулирования

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	Для наставника	Для наставляемого	-зависимость от наставника, несамостоятельность -перекалывание ответственности за процесс или результат выполнения профессиональной деятельности
	- Статусность -уважение -систематизация опыта -возможность увидеть новые пути решения	-Заинтересованность в проф.деятельности -уверенность -компетентность -видимость траектории проф.развития	

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2023-2024 учебного года

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период _____

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся школьников в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	0	0
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества обучающихся школьников в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	0	0
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	100	100

<i>в школе</i>		
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	85	90
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	85	90

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 МОУ	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		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	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	2		
	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 17 баллов (оптимальный уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024 учебного 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	0

Направленность персонализированных программ:

- физкультурно-оздоровительная
- социально-педагогическая

Причины не завершения персонализированных программ:

- отсутствуют

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества имеет личностную значимость
- Наставники 2023-2024 учебном году в процессе решения профессиональных задач ожидали большей самостоятельности от наставляемых
- Наставляемые 2023-2024 учебном году в процессе профессиональной деятельности были склонны полагаться в большей мере на наставников
- Наставники систематизировали профессиональный опыт
- Наставляемые стали более компетентными в профессии

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования

<https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://dooc1.ru/files/doc/doc17011461335464.docx>

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- как наставляемые, так и наставники стали более профессионально уверенными
- повысился уровень как теоретических знаний, так и практических навыков наставляемых
- улучшилось качество взаимодействия среди наставнических пар
- повысилась популярность открытых занятий в коллективе

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Повышение профессионального уровня развития коллектива
Улучшение взаимоотношений между сотрудниками
Снижение риска профессионального выгорания наставников

Управленческие решения:

продолжение реализации программы наставничества

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:
заместитель директора Лукьянчикова Лариса Васильевна 8 906 926 73 87

Дата 13.05.2024

Руководитель МБОУ ДО «ДООЦ №1»
Югова Н.П.

«13 апреля» 2024

МП

