

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022 -2023года в МБДОУ № 271**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

<https://mdou271krsk.ru/nastavnichestvo>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 271 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 30.11.22- № 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 № 436п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
- Приказ № 174/1 от 02.05.2023 по МБДОУ № 271 «О проведении внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в МБДОУ № 271»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ 271.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 271;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 271;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 271;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 271;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 271.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 271.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 271 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог» - «воспитатели».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 271 с 01.12.2022г.

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-педагог	<ul style="list-style-type: none">• Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации.• Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации.• Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества.	<ul style="list-style-type: none">• Недостаточно разработаны формы поощрения и мотивации наставников и наставляемых.• Доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) предоставлен в недостаточном объеме.

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-педагог	<ul style="list-style-type: none">• Поддержка системы наставничества ТО администрации Ленинского района.• Использование ресурсов всех четырёх структурных подразделений.	<ul style="list-style-type: none">• Снижение мотивации наставников или наставляемых.• Недостаточность курсовой подготовки для наставников.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.12.2023 по 10.05.2023г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.12.2023 по 10.05.2023г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов – 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 педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов – молодых специалистов в МБДОУ 	100 %	100 %
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 МБДОУ 	100 %	25 %
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 %	25 %

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		1	

	Наличие комфортного психологического климата в организации		1	
	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 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		1	

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

Эффективность программы наставничества – допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период декабря 2022 по 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)
Педагог-педагог	4	4	0

Направленность персонализированных программ:

- Организация работы с детьми дошкольного возраста;
- Организация работы с детьми раннего возраста;
- Организация работы с детьми дошкольного возраста в реализации области «Художественно-эстетическое развитие»

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- определены 4 пары наставник-наставляемый, 8 человек;
- доля педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 271 от общего количества педагогов составляет – 16%;
- разработаны 4 персонализированные программы для каждой пары;
- реализация целевой модели наставничества в МБДОУ № 271 находится на промежуточном этапе;
- эффективность программы наставничества – допустимый уровень;

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 наставляемых в освоении профессиональных компетенций;
- качество изменений в освоении наставляемыми персонализированных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством: анкетирования, собеседования, наблюдения.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- у всех наставляемых сформированы метакомпетенции, то есть способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками;
- каждый наставляемый в процессе освоения персонализированной программы на высоком уровне вовлечен в процесс профессионального роста;
- наставляемые под руководством наставников повысили свою профессиональную компетентность в реализации образовательной программы дошкольного образования, реализуемой в МБДОУ, освоили новые технологии: проектную деятельность, организацию поисково-исследовательской деятельности посредством авторской дидактической игры «Времерия», социо-игровые технологии и др.
- наблюдается рост активности наставляемых в участии утренников, общих педагогических мероприятий.
- каждая пара «наставник –наставляемый» подготовила итоговые открытые мероприятия с применением инновационных технологий, продемонстрировав высокий уровень проведения мероприятия.
- Каждый наставляемый высказал желание остаться в профессии (по итогам собеседования);

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества реализуется на допустимом уровне. Персонализированные программы наставничества на 2022 -2023 год реализованы в полном объеме. Цели персонализированных программ достигнуты. 100% наставляемых выразили желание остаться в профессии. При этом, недостаточно продуманы моральные и материальные способы стимулирования участников программы наставничества, что снижает уровень мотивации участия в данной программе.

Управленческие решения:

Продумать моральные и материальные способы стимулирования участников программы наставничества.

Заведующий МБДОУ № 271
МП



И.А. Задровская

Дата 05.05.2023г.

Исполнитель: Филиппова С.В., тел.: 89039865433