

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022-2023 году в МБДОУ № 41**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБДОУ № 41:

<https://www.dou24.ru/41/nastavnichestvo-pedagogicheskikh-rabotnikov>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 41 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 2022-2023 уч.году» (п.16),
- Приказ МБДОУ № 41 № 43/1 от 15.08.2022 г. «О внедрении целевой модели наставничества»,
- Приказ МБДОУ № 41 № 45/3 от 30.08.2022 г. «Об утверждении Положения о наставничестве, плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта»,
- Приказ МБДОУ № 41 № 47/1 от 10.09.2022 г. «О назначении кураторов и их наставников внедрения целевой модели наставничества»,
- Приказ МБДОУ № 41 № 48/1 от 20.09.2022 г. «О формировании наставнических пар (групп)»,

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 41.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 41;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 41;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 41;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 41;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 41.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 41.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 41 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 41 с 01.09.2022 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
Педагог-педагог	1.100 % участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; 2.Все участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; 3.Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; 4.Эффективная система мотивации участников Программы; 5.Достаточность и понятность обучения наставников.	1.Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; 2.Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.

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	1. Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; 2. Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов.	1. конкуренция между ОО за квалифицированные педагогические кадры.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2022 г. по 30.05.2023 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 01.09.2022 г. по 30.05.2023 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>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</i>	71%	57%
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 МБДОУ</i>	100%	80%
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 МБДОУ</i>	100%	80%

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	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		1	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения 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 (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – 17 б.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.09.2022 г. по 30.05.2023 г.
 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	5	4	1

Направленность персонализированных программ:

- Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста;
- Создание условий для профессионального роста молодого специалиста, тесное вовлечение его в педагогическую деятельность.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Молодой педагог уволился по собственному желанию.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

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;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством наблюдения за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе, собеседования и анкетирования.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Молодым педагогам была оказана методическая помощь в повышении уровня организации учебно-воспитательного процесса.
- Создавались условия для формирования индивидуального стиля творческой педагогической деятельности.
- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Произошли качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). У опытных педагогов - стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.

Управленческие решения:

Продолжать реализовывать программу наставничества, разработанную на 2022 – 2025 гг., в соответствии с планом реализации.

Заведующий МБДОУ № 41

МП

« » 2023

Исполнитель: Романцова О.А., 2669733