

муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «Детский сад № 151»

КПП 246501001 ИНН 2465041130
660131 г. Красноярск
Ул. Воронова, 18 Б

ОКПО 41070142 ОГРН 1022402486512
dou151@mailkrsk.ru
тел. 220 25 95,22401

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022 -2023года в МБДОУ №151**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://clck.ru/34NDbq>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ №151 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 № 436\п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
- Положение о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ №151 от 30.05.2023г.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ №151

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ №151;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ №151;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ №151;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ №151;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №151.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ №151.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ №151 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог - педагог»,

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ №5151 с 01.09.2022г

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 (воспитатель- воспитатель)	<p>Программа наставничества в МБДОУ №151 разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях</p> <p>Разработаны условия и ресурсы внедрения программы наставничества в МБДОУ №151</p> <p>В содержание программы вошли: цели, задачи. принципы. Разработана система работы с молодыми педагогами. Определены этапы реализации программы.</p> <p>Разработаны механизмы реализации программы.</p> <p>В программе предусмотрены риски внедрения программы и мероприятия по минимизации рисков.</p>	Расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества

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 (воспитатель- воспитатель)	Программа дала возможность для: - разработки и апробации персонализированных программ для педагогических работников; - создания нормативно правового и информационно методического обеспечения - повышения профессионального мастерства педагогов; - повышения уровня удовлетворенности своей работой	Не организовано прохождение курсов повышения квалификации по данному направлению.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 2023.г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентябрь 2022- май 2023

0	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 ОО 	33%	33%
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 ОО 	100%	100%
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 ОО специалистов в школе 	100%	100%

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	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	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		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 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 (воспитатель- воспитатель)	1 наставническая пара	1 наставническая пара	0

Направленность персонализированных программ:

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Причины не завершения персонализированных программ:

нет

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- обеспечено нормативно правовое оформление внедрения программы (целевой модели) наставничества;
- сформированы пары(групп) наставников и наставляемых;
- организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества;
- выявлены профессиональные затруднения молодых педагогов;
- разработаны основные направления работы с молодыми педагогами.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.
- результаты работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования, беседа.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:
организовано непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества

Общие Выводы по итогам мониторинга:

разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;

Управленческие решения:

Планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых. Увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества

Справку составил(а):

Заместитель заведующего по УВР Рубан Н.А.

Заведующий МБДОУ № 151 Воднева Т.М.

Дата 12.05.2023