

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в МБДОУ № 165**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБДОУ № 165:**

<https://ds165krsk.ru/sistema-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-obrazovatelnoj-organizatsii>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 165

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.б.);
- 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);
- Дорожная карта наставничества МБДОУ № 165 на 2022-2023 гг.;
- Приказ № 57/1 МБДОУ № 165 «О проведении мониторинга реализации программы наставничества» от 02.05.2023 года.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 165.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 165.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 165;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 165;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 165;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 165;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 165.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

3. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 165.
4. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 165 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

### Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 165 с 01.09.2022 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**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Педагог-педагог	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;</li><li>2. Участники Программы видят свое профессиональное развитие;</li><li>3. У участников Программы появилось желание более активно участвовать в общественной жизни сада;</li><li>4. У участников Программы появилось желание реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, проекты.</li><li>5. Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li><li>2. Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li><li>3. «Старение» педагогического корпуса и дефицит молодых специалистов.</li></ol>

	<p>педагогического потенциала.</p> <p>6. Наставники после общения с наставляемыми отмечают желание самосовершенствоваться, изучать новинки методической литературы в области образования.</p>	
--	---	--

2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
Педагог-педагог	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Информационно-методическая поддержка при внедрении Целевой модели со стороны КИМЦ;</li> <li>2. Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</li> <li>3. Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> <li>4. Возможность стимулирования работы педагогов-наставников, которая предусмотрена в Коллективном договоре.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>2. Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели, как отдельной статьи расходов в бюджете.</li> </ol>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с сентября 2022 года по май 2023 года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с сентября 2022 года по май 2023 года.**

<b>Показатель эффективности</b>	<b>Результат</b>	
	<b>Планируемый</b>	<b>Достигнутый</b>
Доля педагогов – молодых специалистов (с	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<p>опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого 11,5%:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>		
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества 11,5%:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</li> </ul>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</li> </ul>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**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	<b>2</b>		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	<b>2</b>		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	<b>2</b>		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	<b>2</b>		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	<b>2</b>		

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		1	

- 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 сентябрь 2022 года – 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	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- фасилитация переноса приобретенных компетенций педагогических работников в реальную практику

Причины не завершения персонализированных программ:

- нет

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Наставляемые педагоги демонстрируют полученные знания на практике, заинтересованы в дальнейшей работе, чувствуют себя успешными и компетентными. В области

межличностных отношений данное направление работы требует дальнейшего совершенствования. Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения не достаточно сформирована и требует дальнейшего совершенствования.

## **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;
- удовлетворенность участников качеством изменений в освоении воспитанниками наставляемых образовательной программы.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- анкетирования;
- самоанализа.

	мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества	динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников	удовлетворенность участников качеством изменений в освоении воспитанниками образовательной программы;
Само-анализ	87%	89%	86%
Анкетирование	79%	91%	84%

Вывод: Эффективность внедрения программы наставничества в МБДОУ № 165 высокая, достигнутый результат превышает планируемый по всем показателям.

### **Общие Выводы по итогам мониторинга:**

в МБДОУ № 165 сформирована эффективная система взаимодействия наставников и молодых специалистов, которая является базой для систематического самообразования начинающих педагогов, самоанализа профессиональной деятельности, внедрения передовых форм и методов работы.

За время работы с молодыми специалистами наставники:

- содействовали созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала молодых педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- способствовали развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных форм

наставничества;

- содействовали закреплению в профессии начинающих педагогов;
- оказывали помощь в профессиональной и должностной адаптации молодых педагогов, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом жизни детского сада, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивали формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорили процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развития их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовали в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществлялось наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомили педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

#### Управленческие решения:

Продолжить реализацию программы наставничества в 2023-2024 году:

- формировать базу наставников и организовать для них систему повышения квалификации в области наставничества;
- своевременно выявлять затруднения молодых специалистов в педагогической практике и оказывать им необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов;
- прививать молодым педагогам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления молодых специалистов, развивая их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности.
- способствовать повышению профессионализма и общекультурного уровня молодых педагогов через использование эффективных формы повышения профессиональной компетентности, обеспечивая информационное пространство для самостоятельного овладения им профессиональными знаниями по вопросу организации образовательной работы с дошкольниками.

работы с дошкольниками.

Заведующий МБДОУ № 165

Кривичанина Н.И.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Смирнов".

Исполнитель: Воронцова Ольга Борисовна, т.с. +7 913 514 0065