

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 278 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно - эстетическому направлению развития детей»**
ул. им. газеты «Пионерская правда», 11, г. Красноярск, 660122, т. 237-66-64, e-mail: dou278@krskmail.ru
ОКПО 55579872, ИНН/КПП 2461023980/246101001, ОГРН 1022401950603

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022 -2023года в МБДОУ №278**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБДОУ №278: <http://xn--278-9cdp0cq4b.xn--p1ai/index/nastavnichestvo/0-126>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ №278 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),
- Приказ №30/7-ах от 01.09.2022 "О внедрении целевой модели наставничества"
- Приказ №32/2-ах от 20.09.2022 "Об утверждении программы наставничества, плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта"
- Приказ №32/1-ах от 20.09.2022 Об утверждении «Положения о наставничестве МБДОУ №278»
- Приказ №34/2-ах от 27.09.2022 «О формировании наставнической группы».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определение степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ №278.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программу наставничества педагогических работников в МБДОУ;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста

участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ реализуется целевая модель наставничества в форме - «Педагог – молодые педагоги».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ с 01.10.2022 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 – молодые педагоги».	Созданы условия для повышения теоретического и практического уровня педагогов, овладение наставляемыми современными педагогическими технологиями. Сформированы профессионально – значимые качества и способности самостоятельно выполнять возложенные на них обязанности в занимаемой должности.	-высокая перегрузка педагогов – наставников и, как следствие, – невозможность регулярной работы с наставляемыми; -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 – молодые педагоги».	<ul style="list-style-type: none"> - изучить нормативно-правовую документацию, локальные акты и другие документы МБДОУ; - способствовать профессиональному становлению воспитателя и развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - способствовать успешному закреплению молодого (начинающего) педагога на месте работы, повышение его профессионального и творческого потенциала; - сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии; - размещение материалов по наставничеству на сайте ДОУ; - открытость педагогов для посещения занятий. 	<ul style="list-style-type: none"> - высокая перегрузка педагогов - наставников как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - отсутствие молодого специалиста на рабочем месте по объективным обстоятельствам; - смена кадрового состава.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.10.2022г по 28.04.2023г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.10.2022г по 28.04.2023г.

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"> • <i>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 в школе</i> 	9%	9%

<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100%	100%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <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%	85%

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	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в		1	

	наставнической деятельности			
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	2		

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

Эффективность программы наставничества – оптимальный уровень эффективности (16 баллов)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.10.2022г по 28.04.2023 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 – молодые педагоги».	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

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

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. В течение учебного года велась работа наставников. Молодые педагоги получили методическую помощь, профессиональные теоретические знания и практические навыки в работе с детским коллективом.
2. Качество реализуемой в МБДОУ программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Мотивационно - личностный, компетентностный, профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика образовательных результатов.

Изучение влияния программы на участников проходило в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- уровень сформированности навыков повысился;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- понимание собственного профессионального будущего возросло;
- уровень профессионального выгорания педагогов-наставников снизился;
- удовлетворенность профессией у педагогов повысилась.

Общие выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.
2. Уровень эффективности внедрения программы наставничества в МБДОУ – оптимальный. Достигнутый результат соответствует планируемому по всем показателям.

Управленческие решения:

1. Организовать изучение потребностей молодых специалистов в повышении их профессионального уровня, в том числе организационных, коммуникативных, творческих и т.д. навыков;
2. Создать условия для продолжения осуществления психологической и профессиональной поддержки педагогов-наставников и педагогов-наставляемых.



Заведующий МБДОУ № 278

МП

«17» мая 2023

Л.В. Иванникова