

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2023 – 2024 учебном году в МБОУ № 227**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБОУ:
https://ds227-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/19/8/Shablon_personalizirovannoy_programmy_nastavnichestva.pdf

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 227»

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 годы»;
- Приказ от 07.05.2024 №87-1/н «О проведении внутреннего мониторинга реализации программ наставничества в 2023-2024уч. году»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ «Детский сад № 227»

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ «Детский сад № 227»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ «Детский сад № 227»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ «Детский сад № 227»;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ «Детский сад № 227»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ «Детский сад № 227».

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ «Детский сад № 227».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ «Детский сад № 227» реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог – педагог»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ «Детский сад № 227» с 10.10.2022

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	Возможность выбора форм наставничества	Процесс введения и реализации Программы не разделены
	Предполагает стимулирование наставника	Принципы программы завуалированы
	Предусмотрены риски и пути их преодоления	
	Программа реализуется не только для молодых педагогов, но и для начинающих	

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	Оказывать помощь и поддержку молодому/ начинающему педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности	Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества, как механизма профессионального роста педагогов
	Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями	Высокая нагрузка на наставников и наставляемых
	Способствовать повышению карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня	Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций
	Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога	Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя» «» наставниками их многолетнему опыту
		Болезнь наставника, наставляемого (увольнение)

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2023 по 08.05.2024

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2023 по 08.05.2024

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый

Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	-	-
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i>	-	-
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <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>	60 (%)	60 (%)
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 школе</i>	100 (%)	100 (%)
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 школе</i>	100 (%)	100 (%)

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ «Детский сад № 227»

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МОУ	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	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях.	2		

	полученных от наставника, активная гражданская позиция			
--	--	--	--	--

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

Эффективность программы наставничества – 17 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2023 по 08.05.2024 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	5	5	0

Направленность персонализированных программ:

- на повышение компетентности в области компьютерных технологий
- на повышение компетентности в организации образовательной деятельности
- на формирование умения планировать совместную деятельность с дошкольниками

Причины не завершения персонализированных программ:

- все программы завершены

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- используемая Программа эффективна и соответствует Целевой модели
- используемая Программа способствует повышению профессионального уровня молодых/начинающих педагогов
- используемая Программа позволяет сформировать у молодых/начинающих педагогов умение планировать совместную с дошкольниками деятельность

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством: анкетирования, посещения мероприятий в рамках реализации Программы, отчетов наставников и наставляемых _____:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа способствует повышению мотивации у наставляемых и наставниках к повышению квалификации у молодых/начинающих педагогов
- Молодые/начинающие педагоги владеют новыми технологиями, в том числе технологиями по совместному планированию
- Молодые/начинающие педагоги комфортно себя чувствуют в коллективе, налажено взаимодействие с дошкольниками, родителями

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- У молодых/начинающих педагогов благоприятна прошла адаптация к коллективу, условиям пребывания в МБДОУ
- Молодым/начинающим педагогам оказана помощь в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства

Управленческие решения:

Создана творческая группа по корректировке Программы _____

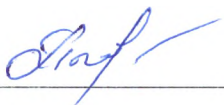
Назначен ответственный за проведение семинара по теме: «Современные подходы и технологии в наставнической деятельности»

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:

Дарочкина Наталья Александровна, заместитель заведующего по УВР, 89632622422, (391)224-30-10

Дата 16.05.2024

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 227»

 / Плотникова Н.Б.

