

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022-2023 году в МБДОУ № 276**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://dou276.ru/krasnovarskij-standart-kachestva-obrazovaniya#nastavnichestvo>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 276 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 2022-2023уч.году» (п.16),
- Приказ заведующего МБДОУ № 276 от 04.05.2023 г. № 57 «О проведении мониторинга реализации и эффективности программ наставничества педагогических работников в МБДОУ № 276».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 276.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 276;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 276;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 276;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 276;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 276.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 276.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 276 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества
Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 276 с 02.09.2022 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	<ul style="list-style-type: none"> – Всем участникам Программы понравилась возможность разработки персонализированной программы наставничества под конкретный запрос, её корректировка под возникающие риски; – 75% участников готовы продолжить работу в Программе; – Уровень удовлетворённости деятельностью в программе составил в среднем среди наставляемых 85%, среди наставников – 72%; – Возросла методическая активность участников Программы (по количеству участия в методических мероприятиях на уровне ДОО, района); – 75% наставляемых уверены в собственной способности самостоятельно решать задачи дальнейшего профессионального развития, восполнения выбранных дефицитов. 	<ul style="list-style-type: none"> – 50% участников Программы отметили сложность в координации совместной деятельности между наставником и наставляемым, если они работают в разных группах; – 50% выразили отрицательное отношение к документообороту; – 25% участников не готовы продолжать участие в Программе наставничества; – 50% участников отметили недостаточное методическое сопровождение в реализации Программы.

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	– Обучение педагогов-наставников	– Отсутствие бесплатных

	на курсах ПК; – Сопровождение внедрения модели наставничества со стороны КИМЦ; – Использование ресурсов ДОО города для решение профессиональных затруднений в рамках реализации Программы наставничества; – Использование ресурсов сети Интернет; – Наличие методических рекомендаций по внедрению целевой модели наставничества.	курсов для педагогов-наставников; – Большие временные затраты на документирование процесса; – Большие временные затраты куратора на сопровождение Программы, которые не оплачиваются.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 02.09.2022 – 15.05.2023 г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 02.09.2022-15.05.2023 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 (%): <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 	75%	50%
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 	90%	82%
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 	90%	72%

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 наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	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 – 16 баллов – оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 02.09.2022 – 15.05.2023 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	5	3	3

Направленность персонализированных программ:

- внедрение в собственную педагогическую практику ИКТ-технологии;
- внедрение в собственную практику технологий театрализованной деятельности с детьми раннего возраста;
- освоение мнемотехники как способа развития речи детей 3-4 лет;
- освоение технологии «Инженерная книга» для развития технического творчества старших дошкольников;
- освоение приемов организации деятельности детей ОП «ПРОдетей» в группе

компенсирующей направленности.

Причины не завершения персонализированных программ:

- программы рассчитаны на 1 год, завершение ожидается 31.08.2023 г.
- выявлены дополнительные дефициты наставляемого, программа дополняется;
- изменение условий осуществления ОД (возраст детей, направленность ППН);
- появление новых наставляемых с той же проблемой (новые сотрудники).

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Качество реализуемой в МБДОУ № 276 Программы наставничества соответствует требованиям и принципам целевой программы наставничества;
- Персонализированные программы наставничества разработаны с учётом профессиональных дефицитов педагогов;
- Наставляемые демонстрируют полученные компетенции в образовательной деятельности с детьми, методической деятельности;
- Методическая деятельность по сопровождению Программы наставничества (работа куратора Программ) требует структурирования;
- Необходимо обучение педагогов-наставников на курсах ПК.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- методическая активность участников программы наставничества.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

Направление мониторинга	Форма организации
Мотивационно-личностный рост участников	Анкетирование участников Программы (выявление основных характеристик процесса и результата наставничества: *сроки и условия обучения; *способы организации наставничества, информированность о содержании работы)
Профессиональный рост участников Программы	*квалификация наставника, готовность применять полученные профессиональные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях; наблюдение и рефлексивный анализ образовательной деятельности, организуемой наставляемым; опрос наставляемого (оценка реального использования освоенных способов поведения и умений на практике);
методическая активность участников программы наставничества	анализ наличия и качества методических материалов, разработанных наставляемым в процессе реализации Программы; анализ участия и активности наставляемого и наставника в методических мероприятиях МБДОУ и района.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- заявленные профессиональные дефициты педагогов преодолены в среднем на 80%;
- наставляемые используют в собственной профессиональной деятельности компетенции, приобретённые ими в ходе реализации персонализированных программ наставничества (67% самостоятельно, 33% с ситуативной помощью наставника);
- у наставляемых сформировано понимание собственных профессиональных действий по дальнейшему совершенствованию полученных компетенций.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Качество реализуемой в МБДОУ № 276 Программы наставничества соответствует требованиям и принципам целевой программы наставничества;

- Персонализированные программы наставничества разработаны с учётом профессиональных дефицитов педагогов;
- Наставляемые демонстрируют полученные компетенции в образовательной деятельности с детьми, методической деятельности;
- Методическая деятельность по сопровождению Программы наставничества (работа куратора Программ) эффективно отражается на качестве реализации персонализированных программ;
- Педагогическим коллективом принята ценность наставничества как способа передачи педагогического опыта, эффективных приёмов в реализации образовательных программ и педагогических технологий.
- Педагог-наставник, прошедший обучение ПК, показывает более высокие результаты реализации ППН, необходимо обучение всех педагогов-наставников на курсах ПК.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию программы наставничества в МБДОУ № 276.
2. Создать реестр дефицитов и достижений педагогических работников МБДОУ № 276 на основе данных самообследования педагогов и результатов ВСОКО.
3. Разрабатывать персонализированные программы наставничества на основе выявленных профессиональных дефицитов.
4. Осуществлять подготовку наставников через обучение на курсах повышения квалификации.

Заведующий МБДОУ № 276



Е. В. Луговая

Исполнитель: Руфьева Татьяна Александровна, +79232768977