# Аналитическая справка

# по итогам внутреннего мониторинга реализации

# программы наставничества в 2023-2024 году в МБДОУ № 276

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО**:** <https://ds276-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/>

<https://ds276-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/>

 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 06.05.2024 г. № 47 «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 | * Всем участникам Программы понравилась возможность получения помощи наставника под конкретный запрос, её корректировка под возникающие риски;
* 50% 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);
* 100% наставляемых уверены в собственной способности самостоятельно решать задачи дальнейшего профессионального развития, восполнения выбранных дефицитов.
 | * 100% участников Программы отметили сложность в координации совместной деятельности между наставником и наставляемым, если они работают в разных группах;
* 75% выразили отрицательное отношение к дополнительному документообороту;
* 50% участников не готовы продолжать участие в Программе наставничества;
* 50% участников отметили отсутствие наставника по своей специальности в силу специфики штатного расписания.
 |

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 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.
 | * Отсутствие бесплатных курсов для педагогов-наставников;
* Сокращение количества молодых специалистов в ДОО;
* 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 02.09.2023 – 15.05.2024 г.

 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

# Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества

# за период 02.09.2023-15.05.2024 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 (%):* *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*
 | **67%** | **33%** |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):* *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 (%):* *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 02.09.2023 – 15.05.2024 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 |  **1** |  **1** | **0** |

Направленность персонализированных программ:

* внедрение в собственную практику технологий образовательной деятельности с детьми раннего возраста;

Причины не завершения персонализированных программ:

* нет.

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 (выделения дополнительного времени).

# 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 педагога преодолены в среднем на 80%;
* наставляемая использует в собственной профессиональной деятельности компетенции, приобретённые ею в ходе реализации персонализированной программы наставничества (67% самостоятельно, 33% с ситуативной помощью наставника);
* у наставляемой 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.

