Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 327»
660036, г. Красноярск, ул. Академгородок 66а e-mail: dou327@mailkrsk.ru

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 году в МБДОУ № 327

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: https://xn--327-mdd4c4a.xn--p1ai/nastavnichestvo#dokumenty-reglamentiruyushchie-nastavnichestvo-v-dou

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 327
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 № 25/1 п от 21 февраля 2023 г. «Об утверждении программы наставничества, плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 327.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 212 «Городок»327;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 327;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 327;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 327;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 327.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 327.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 327, реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 327 с 21 февраля 2023 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 слабые стороны программы наставничества.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	**Сильные стороны**	**Слабые стороны**
Учитель – учитель	Возможность успешного закрепление на месте работы и создание комфортной профессиональной среды для молодого сотрудника Повысился уровень корпоративной культуры и профессиональной активности. Доверительные, партнёрские взаимоотношения.	Для создание крепкого сотрудничества необходимо иметь достаточно времени для создания пары «Учитель - ученик» Не достаточно времени для взаимодействия пар. Увеличение количества молодых специалистов без базового педагогического образования.

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**
Учитель – учитель	Использование ресурсов городских центров, обучения, институтов для реализации задач Программы наставничества. Применять более действенные и эффективные способы и методы взаимодействия.	Не стабильность педагогического состава.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы

наставничества за период 21.02.2023 по 31.05.2023 г.
Результаты анализа представленыв таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2102.2023-31.05.2023

Показатель эффективности	**Результат**	
	Планируемый	**Достигнутый**
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • *отношение количества учителей – молодыхспециалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программунаставничества в роли наставляемого,к общему числу учителей – молодых специалистов*	**33%**	**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 школе*	**100%**	**100%**
Уровень удовлетворенности наставников участиемв программе наставничества (%): • *отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе*	**100%**	**100%**

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		**1**	
	Соответствие наставнической	**2**		

	деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации		**1**	
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	**2**		
Определение эффективности участников наставнической деятельностив организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	**2**		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		**1**	
Измененияв 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 (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	**2**		

- 9–14 баллов – допустимый уровень;

Эффективность программы наставничества – допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 21.02.2023 по 31.05.2023 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)
Учитель – учитель	**2**	**2**	

Направленность персонализированных программ:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческую самореализацию;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизацию и развитие профессиональной карьеры.

Причины не завершения персонализированных программ:

-

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество реализуемой в МБДОУ Программы наставничества отвечает целям, задачам, принципам Целевой модели наставничествар
- разнообразные формы работы с наставляемым способствуют развитию познавательного интереса к профессии
- активному освоению приемов работы с детьми и их родителями
- оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.
- В методическом сопровождении деятельности педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя (специалиста) ДОУ. __
- - педагогам наставникам необходимы курсы повышения квалификации по вопросам организации наставнической деятельности.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- навыки молодого воспитателя (прогностические, организаторские, коммуникативные, аналитические).
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Наставник может выявить свои перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Качество реализуемой Программы наставничества в МБДОУ № 327 отвечает требованиям Целевой модели наставничества.
2. В результате внедрения Программы наставничества облегчен процесс профессионального становления молодых педагогов, развития их способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности.
3. Недостаточная персонифицированность сопровождения в рамках программы для решения профессиональных затруднений наставляемых педагогов.

4. Необходима организация психологической и личностной поддержки педагогов наставников, мотивация к наставничеству.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию Программы наставничества в МБДОУ № 327
2. Выявлять профессиональные дефициты молодых педагогов и их индивидуальные запросы.
3. Разработать систему оперативной обратной связи для своевременной коррекции персонализированных программ наставничества.
4. Осуществлять психолого-педагогическую поддержку наставников и наставляемых. Учитывать психологические особенности наставляемого и наставника при формировании наставнических пар.
5. 5. Осуществлять подготовку наставников из числа педагогов-стажистов посредством прохождения курсовой подготовки по теме «Наставничество».
6. 6. Активнее привлекать молодых специалистов к участию в жизни МБДОУ, участию в конкурсном движении.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми педагогами целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога.

Справку составила: Игнатова Н.В.

Заведующий МБДОУ № 327 Т.В. Пацкевич