

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 20»
(МБДОУ №20)

Юридический адрес: 660052, г. Красноярск, ул. Алёши Тимошенкова д.119, т. 228-51-02,
Фактический адрес: 660052, г. Красноярск, ул. Алёши Тимошенкова д.119, т. 228-51-02,

660052, г. Красноярск, ул. Затонская, д. 48, т. 201-60-76,
660019, г. Красноярск, ул. Краснопресненская, 38, т. 228-51-06

E-mail: dou20@mailkrsk.ru

ОКПО 39695975, ОГРН 1152468013576, ИНН/КПП 2464118292/ 246401001

(наименование организации)

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2023 – 2024 учебном году в МБДОУ № 20**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://ds20-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nash-detskiy-sad/krasnoyarskiy-standart-kachestva-obrazovaniya/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 20 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 годы»;
- Приказ № 04 – 01 от 09.01.2024 г. «О наставничестве».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 20

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 20;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 20 ;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 20;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 20;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 20.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 20.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 20 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 20 с 01.09.2022 года.

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	- Разработана гибкая и мобильная система наставничества; - Наличие конкретных форм работы с наставляемым.	Не выявлены

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	- становление молодого педагога, формирование мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации; - поддержка молодого специалиста опытным педагогом – наставником; - помощь в организации деятельности педагога – наставника с молодым педагогом на уровне организации.	- отсутствие заинтересованности молодого специалиста в личностном росте; - низкая активность педагога – наставника.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период январь 2024 года по май 2024 года.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период январь 2024 года по май 2024 года.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов – 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>	100%	40%
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%	40%
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%	50%

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	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по	+		

наставничества в организации	которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	+		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	+		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	+		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		+	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	+		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция		+	

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

Эффективность программы наставничества – 15 баллов – оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с января по май 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	6	3	3

Направленность персонализированных программ:

- Развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога. Оказание помощи молодому педагогу в овладении тонкостями педагогической профессии;
- Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции.

Причины не завершения персонализированных программ:

- _____
- _____
- _____

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества МБДОУ № 20 эффективна и полезна, как инструмент повышения социального и профессионального благополучия педагогов.
- Программа отвечает требованиям Целевой модели наставничества.

- Необходимо совершенствовать применяемые подходы и педагогические технологии для реализации программы.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- 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 наставляемого и наставника до входа в программу наставничества и по итогам реализации персонализированных программ;
- самоанализ педагогов.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Выбранные направления работы наставника с наставляемым позволили обеспечить на достаточном уровне формирование и повышение профессиональной компетентности молодого специалиста и развитие его творческого потенциала.
- Персонализированные программы разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов.
- Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения требует дальнейшего совершенствования.
- Педагоги – наставники нуждаются в контроле по вопросам организации наставнической деятельности.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества МБДОУ № 20 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, но требуется совершенствование программы.
2. Выявлено недостаточное владение педагогами – наставниками необходимыми навыками для оформления документации сопровождения.
3. Произошла динамика образовательных результатов как наставляемых, так и наставников.

Управленческие решения:

1. Продолжать реализацию «Программы по организации наставничества МБДОУ № 20».
2. Внести в «Программу по организации наставничества МБДОУ № 20» новые виды инструментария для мониторинга оценивания работы наставника и наставляемого.
3. Осуществлять психолого – педагогическую поддержку наставников и наставляемых.
4. Усовершенствовать методическое сопровождение участников программы «Наставничество».

Заведующий МБДОУ

В.А.Белых

