

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2023-2024 году в МБДОУ «Детский сад № 45»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте: <https://detsad45krsk.ru/pedagogicheskoe-nastavnichestvo>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ «Детский сад № 45» 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 № 163 от 31.08.2022 « О наставничестве в МБДОУ № 45».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 45.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 45;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 45;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 45;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 45;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 45.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 45.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 45 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 45 с 01.09.2022

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	Обучение, осуществляемое непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику, в случае возникновения затруднений.	Недостаточная база практических умений и навыков у наставляемого. Обилие теоретического материала, который он получил в ходе прохождения курсов переквалификации, который не всегда можно использовать на практике. Следовательно, затрачивается большее количество времени на получение практических навыков.
	Формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории в соответствии с запросами наставляемого. Возможность корректировки индивидуального плана работы «на месте».	Наставник опирается на свой лучший практический педагогический опыт работы, использует только те методы и приемы работы с воспитанниками, которые у него самого получаются хорошо, не опирается на возможности наставляемого (не организовано развитие наставляемого, только в рамках прохождения КПК в рамках какого-то одного направления).
	Программа способствует ускорению адаптационного периода и профессиональному развитию молодого педагога.	
	Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников (как наставника, так и наставляемого)	

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	-Акцентирование внимания наставляемого на важности работы воспитателя в современных условиях жизни и модернизации образования в целом. -Формирование практических умений (что гораздо важнее теории, полученной в ходе обучения), которые молодой специалист может применять в работе с воспитанниками, а также при взаимодействии с родительской	-Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника. -Принятие именно тех приёмов и методов, которыми пользуется наставник. -Нехватка рабочего времени для дополнительной нагрузки.

	общественностью	
--	-----------------	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 1.09.2023 – 1.05.2024 гг. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 1.09.2023 по 1.05.2024 гг.

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"> <i>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</i> 	100	100
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i> 	100	100
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i> 	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	✓		
	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	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	✓		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	✓		

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

Эффективность программы наставничества – оптимальный уровень (18 баллов)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 1.09.2023 – 1.05.2024 гг. 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:

- взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Причины не завершения персонализированных программ отсутствуют.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития наставника,
- Совместный план направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности;
- Наставляемый педагог демонстрирует полученные знания на практике, заинтересован в дальнейшей работе, чувствует себя успешным и компетентным.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством самоанализа наставляемого и наставника.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- исчезло психологическое напряжение у молодого педагога;
- выросла активность молодого педагога в жизни МБДОУ, отмечено налаживание коммуникации с коллегами;
- была ликвидирована основная доля профессиональных дефицитов педагога, благодаря чему его профессиональная деятельность значительно усовершенствовалась.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества в МБДОУ № 45 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утверждённой распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019

Эффективность внедрения программы наставничества можно оценить как высокую.

В результате внедрения программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в МБДОУ, снизилась тревожность у молодого педагога, улучшился показатель психологического климата в педагогическом коллективе.

Управленческие решения:

Создавать условия для развития и саморазвития молодых специалистов. Использовать инструмент морального и материального поощрения сторон, реализующих программу наставничества.

Руководитель МБДОУ № 45
Л. М. Лавриненко
М.П.
«15» мая 2024

Исполнитель: Пяткина Алёна Викторовна, 89039228294