



Территориальный отдел главного управления образования
администрации города по Железнодорожному и Центральному району города
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 248»

Ленина ул., 76 г. Красноярск, 660049, тел. (8-391) 227-48-85
e-mail: dou248@mailkrs.ru, ИНН 2466054887/ КПП 246601001

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 248»

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ДОО:
<https://dou24.ru/248/nastavnichestvo>

Мониторинг реализации программы наставничества в Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 248 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 30.11.22- № 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 № 436п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
- Приказ №37п/д от 10.10.2022г. «Об утверждении положения о наставничестве»
- Приказ №37п/д от 10.10.2022г. «О назначении куратора и наставников внедрение целевой модели наставничества»
- Приказ №37п/д от 10.10.2022г. «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№248

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ№248;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ№248;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ№248;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ№248;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ№248.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ№248.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ№248 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Воспитатель–воспитатель»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества
(см. Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций)

Программа наставничества реализуется в МБДОУ№248 с октября 2022- май 2023год.

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
Воспитатель – воспитатель	Формирование команды единомышленников для достижения единых результатов. Наставники – педагоги первой и высшей категории со сформированными профессиональными компетенциями. - У участников Программы есть желание реализовывать собственные профессиональные работы. - Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.	Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО). - Высокая загруженность педагогов наставников.

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	Риски
Воспитатель – воспитатель	Профессиональный рост педагога. Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов Информационно-методическая поддержка МБДОУ №248	Увольнение педагога. - Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей. - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества, поиск возможности для оплаты наставников.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период октябрь 2022 – май 2023 год.

Показатель эффективности	Имеется		
	в полной мере	частично	отсутствует
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			
Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	+		
Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		
Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	+		
Применение наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта	+		

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период октябрь 2022 май – 2023 год.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся 	-	-
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества обучающихся школы в 	-	-

<i>возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i>		
Доля учителей – 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 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 ДОУ.</i> 	-	-
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 ДОУ.</i> 	100%	80%
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 ДОУ.</i> 	100%	85%

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		1	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им	2		

Причины не завершения персонализированных программ:

- Увольнение педагога;
- Не желание получать информацию и учиться у наставника.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- ✓ Педагог хорошо осваивает программу. Сам предлагает коррективы и говорит о своих дефицитах.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- ✓ мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ✓ развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся 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.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Этапы мониторинга	Проявляется в полной мере	Не проявляется
мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества	+	
развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность	+	
качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ	+	
динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников	+	

Общие Выводы по итогам мониторинга:

В ходе мониторинга был проанализирован мотивационно-личностный, профессиональный рост начинающих педагогов, оценивались:

- ✓ мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
 - ✓ уровень вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
 - ✓ динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников программы.
- Все молодые педагоги (стаж работы менее 3-х лет)- 5 человек - вошли в число наставляемых педагогов. У всех начинающих педагогов есть наставники, опытные, высоко квалифицированные специалисты, с первой и высшей категорией, активной жизненной позицией.

Выбраны следующие формы работы сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов:

- собеседование с молодыми специалистами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации воспитательного процесса);
- изучение молодыми специалистами совместно с наставником федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов;
- консультативная помощь в составлении программы и календарно-тематического планирования;
- консультативная помощь в разработке технологических карт занятий молодыми специалистами (молодые специалисты ознакомлены с основными требованиями к структуре занятия, педагогическими методами и приемами);
- посещение наставником открытых занятий молодых специалистов, обсуждение по итогам посещения занятия.
- организация открытых занятий наставника для молодых специалистов с целью обучения их профессиональному мастерству;
- изучение положений конкурсов профессионального педагогического мастерства (внутренние, региональные, всероссийские). Консультации для молодых специалистов по вопросам участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства;
- ознакомление молодого педагога с современными образовательными технологиями в рамках специализированных консультаций;
- посещение заседаний ШМС совместно с молодыми специалистами, организованных методистами и заведующим учебно – методического отдела;
- консультации для молодых специалистов по составлению отчетной документации по итогам года;
- консультации по вопросам реализации профессиональной деятельности с последующим предоставлением практических рекомендаций для дальнейшего конструктивного ведения практической работы с детьми.

По итогам оценки мотивационно-личностного роста наставляемых можно сделать следующие выводы:

- ✓ определен высокий уровень качества процесса реализации программы наставничества;
- ✓ выявлена положительная динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых и положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.

Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества МБДОУ №248 является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута положительная динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых компетентности и профессиональный рост участников программы.

Справку составил(а): зам. зав. МБДОУ №248 М.Н. Слижевская

Заведующий МБДОУ №248 _____



Т.А.Гайдук

Дата 15.05.2023 год.