

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в МБДОУ № 139

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: [Наставничество \(dou139-katerok.ru\)](http://dou139-katerok.ru)

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 139 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 № 436\п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
- Приказ № 70 от 01.08.2022 «О внедрении целевой модели наставничества в МБДОУ № 139»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 139.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 139;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 139;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 139;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 139;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 139.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 139.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 139 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 139 с 05.12.2022

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	-способствует повышению профессионального потенциала молодых педагогов; -дает возможность включиться в программу на любом этапе.	-представлена не эффективная система мотивации участников Программ; -отсутствие регулярной обратной связи с куратором; -недостаточно организована методическая поддержка 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	Угрозы
Педагог-педагог	Восполнение профессиональных дефицитов молодых педагогов. Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.	Недостаточно времени для совместных мероприятий, связанных с наставнической деятельностью. Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставником.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 05.12.2022 по 28.04.2023

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества

за период с 05.12.2022 по 28.04.2023

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <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 школе</i> 	2.5	2.5
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <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 школе</i> 	100	100
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <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 школе</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		1	
	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		

	ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		1	

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

Эффективность программы наставничества – оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период январь-апрель 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)
Педагог-педагог	3	3	0

Направленность персонифицированных программ:

- Особенности организации совместной образовательной деятельности воспитателя с воспитанниками с ОВЗ

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество реализуемой в ДООУ Программы наставничества отвечает принципам и требованиям региональной целевой модели наставничества;
- персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов;
- наставляемые применяют профессиональные знания, полученные в хорде реализации Программы наставничества, при организации образовательного процесса;
- методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения недостаточно сформирована и требует дальнейшего совершенствования;
- педагоги-наставники нуждаются в обучении на курсах повышения квалификации по вопросам организации наставнической деятельности.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- эмоциональная удовлетворённость от обучения в рамках наставничеств (реакция);
- профессиональные знания , полученные во время реализации персонализированной программы наставничества ;
- изменение поведения наставляемых;
- результаты для ДООУ (в соответствии с задачами, сформулированными в персонализированных программах наставничества).

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

Направлениеоценивания	
Эмоциональная удовлетворённость от обучения в рамках наставничеств (реакция)	Анкетирование наставляемых и наставников (выявление основных характеристик процесса и результата наставничества: -сроки и условия обучения; -способы организации наставничества, информированность о содержании работы ; -квалификация наставника, готовность применять полученные профессиональные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях)
Профессиональные знания , полученные во время реализации персонализированной программы наставничества	Тестирование наставляемого (выявление уровня овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества)
Изменение поведения наставляемых	Наблюдение (выявление изменений в профессиональном поведении наставляемого; оценка реального использования освоенных способов поведения и умений на практике); Анкетирование, опрос наставляемого (оценка реального использования освоенных способов поведения и умений на практике).
Результаты для ДООУ (в соответствии с задачами, сформулированными в персонализированных программах наставничества)	Мониторинг качества организации образовательной деятельности (по показателям , связанным с задачами , сформулированными в персонализированных программах наставничества)

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- преодолены профессиональные затруднения педагогов (заявленные ими как профессиональные дефициты);
- педагоги используют в собственной профессиональной педагогической деятельности профессиональные знания, полученные в ходе реализации персонализированных программ наставничества (в перспективе - устойчивые профессиональные знания и навыки);
- у наставляемых сформировано понимание собственных профессиональных действий по вопросам, включенным в персонифицированные программы наставничества.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- качество реализуемой в ДОУ Программы наставничества отвечает принципам и требованиям региональной целевой модели наставничества;
- персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов;
- персонализированные программы наставничества позволяют решить профессиональные затруднения педагогов;
- необходима подготовка наставников (обучение на курсах повышения квалификации, участие в профильных семинарах и проч.);
- наблюдается недостаточная мотивация педагогов к участию в программе наставничества.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию Программы наставничества МБДОУ № 139.
2. Выявлять профессиональные дефициты педагогов ежегодно (в ходе самооследования педагогов, а также через анализ результатов ВСОКО).
3. Разрабатывать персонифицированные программы наставничества на основе выявленных профессиональных дефицитов.
4. Осуществлять подготовку наставников из числа опытных педагогов через обучение на курсах повышения квалификации.

И.о. заведующего МБДОУ № 139

16.05.2023



Маковецка А.В.