

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2023 – 2024 учебном году в МАДОУ № 301**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАДОУ: <https://ds301-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 301 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 годы»;
- Письмо Главного управления образования администрации города Красноярска от 03.05.2024 № 1149 «О проведении мониторинга сайтов муниципальных образовательных учреждений»;
- Приказ заведующего о системе наставничества в МАДОУ № 301;
- Приказ о внедрении целевой модели наставничества в МАДОУ №301
- Приказ по закреплению наставнических пар/групп
- Дорожная карта по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников МАДОУ № 301 на период 2022-2024г.г.
- Положение о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ № 301

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 301.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 301;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 301;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ №301;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ №301;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 301.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 301.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 301 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 301 с декабря 2022 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 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	81% понравилось участвовать в программе наставничества и хотели бы продолжить работу; увидели свое профессиональное предназначение и дальнейшее развитие в МАДОУ; почувствовали уверенность в собственных силах; появилось желание более активно участвовать в культурной жизни МАДОУ.	19% не понравилось участвовать в программе наставничества; не хватает времени для практических занятий с наставником в связи с загруженностью педагогов; дефицит педагогов.

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	- курсы повышения квалификации КПК; - курсы/вебинары от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов (интернет-ресурсы); - сопровождение внедрения целевой модели наставничества на муниципальном уровне	-увеличение объема дополнительных обязанностей как наставников, так и наставляемых; -смена педагогического состава

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период декабрь 2023 г. – май 2024 г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период декабрь 2023 г. – май 2024 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • 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	30%	4,5%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	81%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	74%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАДОУ № 301

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МАДОУ № 301	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	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция	2		

- 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 декабрь 2023 г. – май 2024 г.

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	2	2	0

Направленность персонализированных программ:

- координация методической работы и формирование методической инфраструктуры
- формирование профессиональных компетенций в вопросах организации педагогических мероприятий с детьми с учетом требований ФОП ДО и ФГОС ДО

Причины не завершения персонализированных программ:

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество реализуемой Программы наставничества в МАДОУ № 301 отвечает принципам и

- требованиям региональной целевой модели наставничества;
- персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов;
 - наставляемые применяют профессиональные знания, полученные в ходе реализации Программы наставничества при организации образовательного процесса;
 - 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:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- профессиональные знания, полученные во время реализации персонализированной программы наставничества

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования (тестирования) наставников и наставляемых и путем самооценки педагогов.

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 программ наставничества

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- качество реализуемой в МАДОУ № 301 Программы наставничества отвечает принципам и требованиям региональной целевой модели наставничества;
- персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов;
- повышение квалификации педагогов по подготовке наставников;
- недостаточная мотивация педагогов к участию в Программе наставничества.

Управленческие решения:

- Продолжить реализацию Программы наставничества МАДОУ № 301 в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами педагогов ежегодно;
- Подготовка наставников на курсах повышения квалификации (семинарах, вебинарах).

Справку составил(а): Сипкина Ольга Анатольевна, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, тел. 8(391) 225-08-07

16.05.2024г.



Артюшина

Т.П. Артюшина