

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022-2023 году в МАДОУ № 167**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАДОУ № 167:
<http://mbdou167.mmc24421.cross-edu.ru/p73aa1.html>

Мониторинг реализации программы наставничества в 2022-2023 году 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),
- Положение о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ № 167.
- Дорожная карта по реализации системы наставничества в МАДОУ № 167.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 167.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 167;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 167;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 167;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 167;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 167.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 167.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 167 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог», «Педагог-группа педагогов».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 167 с 15.11.2022-30.04.2023 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-группа молодых педагогов (в соответствии с «Положением о системе наставничества в МАДОУ № 167)	1. «Горизонтальное» обучение, осуществляемое непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику, в случае возникновения затруднений. 2. Формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории в соответствии с запросами наставляемого. 3. Возможность корректировки индивидуального плана работы «на месте».	1. 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. 2. 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).
Педагог-педагог		

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-группа молодых педагогов (в соответствии с «Положением о системе наставничества в МАДОУ № 167)	<p>желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами;</p> <ul style="list-style-type: none"> • значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; • участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; • наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для • развития личного, творческого и педагогического потенциала 	<p>дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками</p>
Педагог-педагог		

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 15.11.2022 г. по 30.04.2023 г

Результаты анализа представлены в таблицах 3

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 15.11.2022 г. по 30.04.2023 г

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля педагогов – 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 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%

<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО 	100%	100%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО 	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	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	2		
	Уровень удовлетворенности	2		

	партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – 17

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 15.11.2022 по 30.04.2023 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-группа молодых педагогов (в соответствии с «Положением о системе наставничества в МАДОУ № 167) Педагог-педагог (в соответствии с «Положением о системе наставничества в МАДОУ № 167)	7	7	0
Педагог-педагог (в соответствии с «Положением о системе наставничества в	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

Успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Причины не завершения персонализированных программ:

- нет

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемых в МАДОУ № 167 программ наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.
2. В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:
 - количество образовательных и культурных проектов, инициированных молодыми педагогами увеличилось;
 - повысилось качество организации образовательной деятельности;
 - повысился уровень овладения современными педагогическими технологиями.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программ на участников проходило в два этапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- уровень сформированности навыков вырос;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- понимание собственного профессионального будущего выросло;
- уровень профессионального выгорания педагогов снизился;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программы наставничества отвечают требованиям Целевой модели наставничества.
2. Эффективность внедрения программ наставничества в МАДОУ № 167 – достаточно высокая, достигнутый результат превышает планируемый по всем показателям.
3. В результате внедрения Программ наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации.

4. Внедрение программ наставничества позитивно влияет на участников программы.

Управленческие решения:

1. Продолжить работу по программе «Наставничество» в 2023-2024 году.
2. Усовершенствование материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала МАДОУ № 167, для более эффективной работы по реализации целевой модели наставничества.

Заведующий МАДОУ № 167 Семененко Н.Ю.

«16» мая 2023

Исполнитель: ФИО полностью, контактный телефон

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 167 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОМУ НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ", Семененко Наталья Юрьевна, Заведующий
22.05.2023 11:56 (MSK), Сертификат 758D8F9DE3F18D8CF4327B5E2ACDEF49