

**муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 29»**

Россия, 660062, г. Красноярск, ул. Крупской, 10ж, e-mail: dou29@mailkrsk.ru, тел. (391) 218-18-62, 218-18-82 ОГРН
1152468014050 ИНН/КПП 2463093302/246301001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2023 – 2024 учебном году в МОУ № 29**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://kras-dou.ru/29/index.php/nastavnichestvo>
Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 29 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- № 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»;
- Дорожная карта по внедрению и реализации модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 29 на период 2022 – 2024 гг.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в ДОУ

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в ДОУ;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в ДОУ;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в ДОУ;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в ДОУ;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в ДОУ.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в ДОУ.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 29 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель»

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)А

Программа наставничества реализуется в ДОУ с сентября 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 (нужное оставить, вставить свои формы)

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	<ul style="list-style-type: none"> – Большой доли педагогом, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе наставничества; – Педагоги видят свое профессиональное развитие в дошкольном образовании в течение следующих 5 лет; – У участников программы появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: конспекты, статьи, мероприятия и т.д. – Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Улучшение качества образовательного процесса – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ДОУ, которые можно использовать в Программе наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> – Единицы молодых педагогов, которым не понравилось участие в Программе наставничества, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников (наставляемых) Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;

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
Учитель – учитель	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов. 	<ul style="list-style-type: none"> – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества). - Системы мотивации и поощрения наставляемых. - Уход молодых педагогов в декретный отпуск.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с сентября по май 2024 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентября-май 2024 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся школь 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 (%): • отношение количества обучающихся школь в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к	-	-

общему количеству обучающихся		
Доля учителей – 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	100	75
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100	75
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100	100

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в _____

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МОУ	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 (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция		+	

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

Эффективность программы наставничества – 14 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период учебного года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества (нужное оставить, вставить свои формы)

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель – учитель	5	4	1

Направленность персонализированных программ:

• деятельность наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога _____

Причины не завершения персонализированных программ:

• Уход молодого педагога в декретный отпуск _____

- _____
- _____

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

(оставить/добавить/заменить нужное, см. методические рекомендации Приложение 3 письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02)

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в 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 наблюдений, аналитических справок, отчетов наставников:

(полученную информацию можно изложить в табличной форме)

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- у наставляемых педагогов идет повышение уровня удовлетворенности в собственной работе _____
- идет профессиональное самоопределение молодых педагогов и творческая самореализация. _____

- _____
- _____

Общие Выводы по итогам мониторинга:

В течение года велась работа в наставнических парах. Молодой педагог систематически получал методическую помощь (теория/ практика) в работе с детским коллективом и отрабатывал профессиональные навыки. В результате увеличилась личная мотивация молодого педагога к работе, участию в конкурсах.

Управленческие решения:

- корректировка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- контроль реализации программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:
Зам.заведующего, Байкалова Татьяна Александровна, 8963-260-34-17

Дата 15.05.2024

Руководитель Е.А.Ковязина

«16» мая 2024

