



## **Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в МБДОУ № 274**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБДОУ № 274: <https://dou274.ros-obr.ru/item/1327627>**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 274 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 30.11.2-2- № 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 гг.
- Приказ № 436\п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
- Приказ № 01-05-016 от 24.04.2023 г. «О проведении оценки эффективности реализации программ наставничества»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 274.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 274;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 274;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ №274;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 274;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №274.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 274.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 274 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог – педагог».  
**Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 274 с 01.09.2022 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	Значительная доля участников, которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Не у всех участников программы появилось желание активно участвовать в жизни ДОУ;</li><li>• Непроработанная система мотивации участников программы</li></ul>

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	<ul style="list-style-type: none"><li>• Информационно-методическая поддержка со стороны МКУ КИМЦ;</li><li>• Наличие малобюджетных программ повышения квалификации</li></ul>	Отток квалифицированных кадров

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2022 по 10.05.2023

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2022 по 10.05.2023**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в	67	67

<p>программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><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></li> </ul>		
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	<b>100</b>	<b>100</b>
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	<b>100</b>	<b>100</b>

**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 задач, по которым она осуществляется	<b>2</b>		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		<b>1</b>	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	<b>2</b>		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	<b>2</b>		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	<b>2</b>		

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 (16 баллов)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2022 по 10.05.2023 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	6	6	0

Направленность персонализированных программ:

- создание условий молодому специалисту для успешной адаптации к профессиональной деятельности в ДОУ
- развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- эффективность программы наставничества находится на оптимальном уровне;
- уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества составил – 100 %

- уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества составил – 100%

## Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования:

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -4

Из них:

Довольны совместной работой-4

Довольны результатом-4

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	4
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	3
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	4
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	4
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	4
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	4
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	3

Личностная оценка наставников

Всего участников -3

Из них:

Довольны совместной работой-3

Довольны результатом-3

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
----------------	---

Достаточность и понятность обучения наставников	3
Понравилось участвовать в программе	3
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	3
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	3
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	2
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	2
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	2

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- пары достигли необходимого результата,
- отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы,
- участники испытывают к друг другу благодарность, планируется продолжение отношений,
- участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества

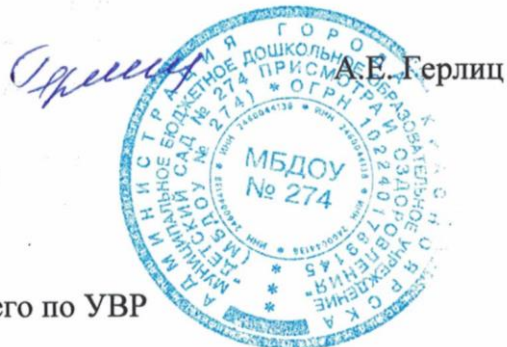
**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

- цели программы наставничества достигнуты,
- эффективность программы наставничества находится на оптимальном уровне,
- участники программы наставничества довольны совместной работы

**Управленческие решения:**

- включить в программу наставничества вновь пришедших молодых педагогов,
- усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей,
- привлечь потенциальных наставников.

Заведующий МБДОУ № 274



Справку составила:

Канищева М.С., заместитель заведующего по УВР

Дата 16.05.2023