

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 264

660046 г. Красноярск, ул. Даурская, 16 -А
Телефон 66-92-90 Е-mail: dou264@mailkrsk.ru
ОГРН 1022402058788, ИНН 2462022250/КПП 246201001

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2023 – 2024 учебном году в МОУ № 264

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://xn--264-mdd3bn9a.xn--p1ai/wp-content/uploads/2023/05/1spravka-nastavnichestvo.pdf>

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 264» 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»;
 - [Приказ о внедрении целевой модели наставничества педагогических работников МБДОУ](#)
 - [Приказ о закреплении наставнических групп](#) 2023-2024гг
 - [Дорожная карта реализации модели наставничества педагогических работников МБДОУ № 264](#)
 - Коллективный договор «Дополнения и соглашения от 01.02.2024г» .

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 264.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 264;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 264;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 264;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 264;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 264.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 264.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 264 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 264 с 01.09.2023г. по 01.05.2024г. 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	100 (%) участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе	Высокая загруженность педагогов-наставников
	100% участников, которые видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет 100% участников, внедрили программу по социально-эмоциональному развитию старших дошкольников в свою деятельность	Малый приток молодых специалистов
	У 100% участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
	У 100% участников после общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	Отсутствие специально организованного помещения для неформального общения наставника и наставляемого
	100% участников заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
	У 100% участников появилось желание и/или силы реализовывать профессиональные работы: статьи, исследования	- 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
Педагог-педагог	Повышение квалификации или обучение наставников по индивидуальным образовательным маршрутам или персонализированной программой	Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей
	Наличие бесплатных и малобюджетных курсов повышения квалификации на основе сотрудничества с КИПК	
	Использование электронных ресурсов для устранения профессиональных затруднений педагогов-наставников	

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 01.09.2023г. по 15.05.2024г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2023-2024 учебный год.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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	75%	100%

<i>в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе</i>		
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	75%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	75%	100%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ № 264

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	2		
	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 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 партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	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 2023-2024 учебного 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	5	5	0
-----------------	---	---	---

Направленность персонализированных программ:

- профессиональная адаптация в молодых педагогов в коллективе МБДОУ № 264, и педагогов- консерваторов к инновационной деятельности;
- закрепление на рабочем месте молодых педагогов;
- профессиональный рост наставляемых педагогов;
- **создание комфортной профессиональной среды 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:

- реализуемая Программа наставничества разработана в соответствии с целевой моделью наставничества и методических рекомендаций;
- персонализированные программы наставничества разработаны на основании профессиональных затруднений педагогов.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- уровень вовлеченности воспитанников и родителей в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении воспитанников парциальной образовательной программы по социально-эмоциональному развитию;
- иное...

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

Реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого	Анкетирование
Изменения в знаниях и их оценки	Самодиагностика
Изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях	Наблюдение
Общая оценка результатов для образовательной организации	Мониторинг

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения – 100%;
- у наставляемых высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации (100% участие);
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния (100% наставляемых);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами в ДОУ (среди молодых педагогов, 0% конфликтов)
- все молодые специалисты готовы продолжать работать и остаться в коллективе;

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Реализуемая программа наставничества соответствует требованиям и принципам региональной целевой модели наставничества;

- Персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных затруднений педагогов;
- Мотивация педагогов к участию в программе наставничества достаточная.

Управленческие решения:

1. Продолжать реализацию программы наставничества.
2. Продолжать изучать опыт регионов и обучать педагогов-наставников.
3. Продолжать формировать базу потенциальных наставников.
4. При необходимости внести корректировки в программу обучения наставников в МБДОУ.
5. Использовать ресурсы профессиональных сообществ для реализации целевой модели наставничества.

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон: Арндт С. А., старший воспитатель, к.т.83912669290

Дата 17.05.2024г.

Заведующий МБДОУ № 264

Д. А. Медведева

« _ » _____ 2024

МП

