Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 282»

660073 г. Красноярск, ул. Устиновича, 7 а, тел: 224-79-46, е-mail: [dou282@mailkrsk.ru](mailto:dou282@mailkrsk.ru)

ОГРН 1022402487524, ИНН/КПП 2465060976/246501001

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Аналитическая справка

# по итогам внутреннего мониторинга реализации

# программы наставничества в 2022-2023 году в МБДОУ № 282

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайтев МБДОУ № 282**:** <https://красдоу282.рф/nastavnichestvo-i-professionalnoe-razvitie-molodykh-pedagogov>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 282 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 №77/1 от 30.05.2022 «Об огранизации работы по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 282»
* Приказ № 78/1 от 31.05.2022 «Об организации работы по непрерывному профессиональному развитию молодых педагогов в МБДОУ № 282»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 282.

Задачи мониторинга:

* получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 282;
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 282;
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 282;
* спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 282;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 282.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 282.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 282 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог».

# Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 282 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 | - Наставник совместно с наставляемым разрабатывает план деятельности, исходя из интересов и дифицитов наставляемого;  - Наставляемый может самостоятельно решать профессиональные задачи, чувствует уверенность с реализации своей деятельности;  - Существует возможность включения в процесс наставничества других наставляемых на любом этапе реализации. | - Недостаточная активность со стороны наставляемых в обратной связи;  - Дефицит мотивации к профессиональному росту. |

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» | - обучение наставников на курсах ПК;  - сопровождение внедрения целевой модели наставницества на муниципальном уровне;  -использование ресурсов ДОУ для решения профессиональных проблем в рамках реализации Программы наставничества. | - смена педагогического состава;  - меняющиеся условия деятельности организации. |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период сентябрь 2022. - май 2023 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

# Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества

# за период сентябрь 2022. - май 2023 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 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* | **18%** | **18%** |
| 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 ОО* | **100%** | **73%** |
| 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 ОО* | **100%** | **53%** |

**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 |  | **1** |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности |  | **1** |  |
| Изменения в 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 – 15 баллов– оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.09.2022-10.05.2023 года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

(нужное вставить)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **На начало периода** *согласно приказам (количество)* | **Завершенные программы** *(количество)* | **Незавершенные программы** (количество) |
| **«Педагог- педагог»** | **4** | **4** | **0** |

Направленность персонализированных программ:

* Овладение педагогм современной образовательной технологией для организации работы с дошкольниками;
* Формирование компетенций педагогов в организации образовательной деятельности с детьми младшего дошкольного возраста;

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* Качество реализуемой Программы наставничества в МБДОУ № 282 отвечает принципам и требованиям региональной целевой модели наставничества;
* Наставляемые применяют профессиональные знания и умения, полученные в ходе реализации Программы наставничества в своей профессиональной деятельности;
* Методическая работа по сопровождению молодых специалистов внутри ДОУ сформирована недостаточно и требует дальнейшего совершенствования;
* Педагоги- наставники нуждаются в прохождении курсов ПК 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;
    - динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников;
    - качество изменений в профессиональной деятельности педагогов.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

-анкетирование наставляемых и наставников( форма, содержание, способы наставничества);

- наблюдение (выявление изменений в профессиональной деятельности)

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- преодолены, заявленные наставляемыми педагогами, профессиональные затруднения;

- педагоги используют на собственной практике профессиональные знания и умения;

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- персонализированные программы наставничества позволяют решать профессиональные дефициты педагогов;

- персоналицированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов;

- существует недостаточная мотивация педагогов в участии в целевой модели наставничества.

Управленческие решения:

- Продолжать реализовывать программу наставничествав МБДОУ № 282;

- Вести работу по выявлению профессиональных дефицитов педагогов;

- Разрабатывать персонализированные Программы наставничества на основе выявленных дефицитов педагогов и на основе профессиональных желаний педагогов.

И.о. заведующего МБДОУ № 282 О.О.Максимова

«12» мая 2023г.

Исполнитель: и.о. заведующего, Максимова Оксана Олеговна, т.224-79-46