

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 212 «Городок»**
660100, г. Красноярск, ул. Пастеровская, 23а т./факс 244-91-74, e-mail: dou212@mailkrsk.ru
ОГРН 1022402139561, ИНН 2463038252, КПП 246301001 ОКПО 53023567

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2023 – 2024 учебном году в МОУ № 212 «Городок»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://ds212-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/>

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «детский сад № 212 «городок» (далее МБДОУ № 212 «Городок»)

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 годы»;
- Приказ О внедрении целевой модели наставничества на 2023-2024 г. от 31 августа 2023г. № 103/1 – ВП
- Приказ - о формировании наставническиз пар. от 31 августа 2023 г. № 103/2– ВП

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 212 «Городок»

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 212 «Городок»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 212 «Городок»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 212 «Городок»;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 212 «Городок»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 212 «Городок».

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 212 «Городок».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 212 «Городок» реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 212 «Городок» с 2022 года.

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
Наставник – Стажер	Активная работа в течении всего рабочего времени. Возможность задавать вопросы и получать ответы здесь и сейчас. Возможность планировать совместную работу.	Не всегда удается найти пару наставника. Человеческий фактор.

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Наставник – Стажер	Возможность постоянного обмена опытом.	Есть вероятность не всегда корректно и правильно донести информацию.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2024г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

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

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	0%	0%
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	0%	0%
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	20%	20%
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%	100%
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 МБДОУ № 212 «Городок»

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	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		1	
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 2022-2024 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)
Наставник – Стажер	3 пары	3 пары	0

Направленность персонализированных программ:

- Оказание помощи молодым /начинающим специалистам (педагогам) и создание в ДОУ условий в их профессиональном становлении с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции в разных областях.

• Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества

Причины не завершения персонализированных программ:

- Повышение компетенций педагогический это непрерывный момент. Его нельзя завершить.
- Молодые специалисты остаются в нашем учреждении и наставнические пары не прекращают работу.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации
- Молодые специалисты адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДООУ.
- Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

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:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога (анкетирование);
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год (диагностическая карта);

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Результаты работы молодого специалиста и наставника положительные.
- Имеется динамика профессионального роста.
- Молодые специалисты остаются в профессии и нашем коллективе. Это является 100% показателем влияния программы наставничества.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми педагогами целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога.

Управленческие решения:

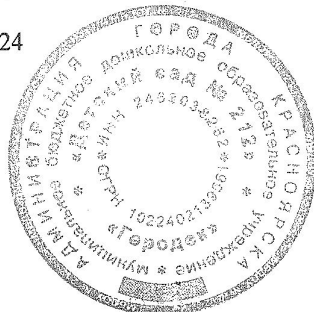
Программа снижает текучесть кадров, особенно среди молодых специалистов, значительно сокращает период адаптации к новому месту работы, укрепляет и развивает корпоративный дух. Считаю программу наставничества полезной для своего учреждения и планирую её продление.

Справку составил(а) Трошенко Ольга Витальевна. Заместитель заведующего. Тел. 244-91-74

Дата 15.05.2024

И.о. заведующего МБДОУ № 212 «Городок» Игнатова Н.В.

«16» 05 2024



И.В. Игнатова