муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 319 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»(МБДОУ № 319)

660064, г. Красноярск, пр.имени газеты Красноярский рабочий , 184A. т.236-37-38, dou319@mailkrsk.ru ИНН / КПП 2464035575 / 246401001, ОГРН 1022402298214

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022-2023 году в <u>МБЛОУ № 319</u>

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБДОУ №319:

https://xn--319-9cdp0cq4b.xn--p1ai/index.php/nastavnichestvo

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 319 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 MP-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций»,
- Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2-2- № 590–11-05 (п.б.б), 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 2024гг...
- Приказ № 436/п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
- Приказ № 3-26/2 от 25.05.2022 МБДОУ № 319 «Об внедрении целевой модели наставничества»,
- Приказ № 3-39/2 от 01.09.2022 МБДОУ № 319 «Об утверждении Программы наставничества»,
- Приказ № 3-39/1 от 01.09.2022 МБДОУ № 319 «Об назначении куратора и наставников».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в _МБДОУ № 319_.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 319;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 319;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 319;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 319;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 319.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

- 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 319.
- 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 319 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 319 с 16.09.2022г. 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.

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	- Недостаточная активность
	участников (67%),	участников программы (нет
	которым понравилось	желания более активно
	участие в программе, и	участвовать в жизни МБДОУ);
	которые готовы	- Непроработанная система
	продолжить работу в	мотивации участников
	программе;	программы;
	- Участники программы	- Высокая загрузка педагогов-
	(100%) желают	наставников, как следствие –
	продолжать свою работу в	невозможность регулярной
	качестве педагога в	работы с наставляемыми.
	коллективе МБДОУ;	
	- Наставляемые после	
	общения с наставником	
	отмечают прилив	
	уверенности в	
	собственных силах для	
	развития личного,	
	творческого и	
	педагогического	
	потенциала.	

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	- Сочетание	Недостаточная мотивация к
	теоретических и	наставничеству.

практических форм	Профессиональное выгорание
работы.	потенциальных педагогов-
- Своевременное	наставников.
обеспечение педагогов	
педагогической и учебно-	
методической	
информацией.	
- Информационно-	
методическая поддержка	
МБДОУ при внедрении	
Целевой модели со	
стороны МКУ	
«Красноярский	
информационно-	
методический центр».	
 Наличие бюджетных 	
программ повышения	
квалификации педагогов.	
– Акцентирование	
внимание государства и	
общества на вопросы	
наставничества.	

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 16.09.2023г. по 10.05.2023г. Результаты анализа представленыв таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 16.09.2022г. - 10.05.2023г.

Показатель эффективности	Результат		
	Планируемый	Достигнутый	
Доля педагогов — молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):	100%	100%	
 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 			
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%	67%	
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%	60%	

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	+		
	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 деятельностив	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
организации	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		+	
Измененияв личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных		+	

(жизненных) ситуациях,		
активная гражданская		
позиция		

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

Эффективность программы наставничества – 14 баллов, допустимый уровень

В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период <u>16.09.2023г. - 10.05.2023</u> 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	3	2	1

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- <u>Программа наставничества в МБДОУ № 319 отвечает требованиям Целевой модели</u> наставничества.
- В течение периода наставничества молодые педагоги получили профессиональные навыки в работе с детским коллективом, навыки планирования и организации образовательного процесса.
- <u>Выбранные направления работы наставников с наставляемыми позволили обеспечить на достаточном уровне формирование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов и развивать их творческий потенциал.</u>
- Недостаточная социальная активность наставляемых, их участие в конкурсах различного уровня.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- удовлетворенность наставников и наставляемых участием в программе наставничества,
- навыки молодого воспитателя (прогностические, организаторские, коммуникативные, аналитические).

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

-анкетирование наставников и наставляемых до входа в программу наставничества и по

итогам программы.

- оценка профессиональных знаний и умений наставляемых.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- наблюдается динамика роста молодого педагога
- отмечается качественные изменения в отношениях молодых педагогов с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).

Общие выводы по итогам мониторинга:

- 1. Качество реализуемой Программы наставничества в МБДОУ №319 отвечает требованиям Целевой программы наставничества.
- 2. В результате внедрения Программы наставничества облегчен процесс профессионального становления молодых педагогов, развития их способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности.
- 3. Не достаточная персонифицированность сопровождения в рамках программы для решения профессиональных затруднений, наставляемых педагогов.
- 4. Необходима организация психологической и личностной поддержки, педагогов наставников, мотивация к наставничеству.

Управленческие решения:

- 1. Продолжить реализацию программы наставничества в МБДОУ №319.
- 2. Выявлять профессиональные дефициты молодых педагогов и их индивидуальные запросы, учитывать их психологические особенности при выборе периодичности.
- 3. Осуществлять психолого-педагогическую поддержку педагогов наставников и наставляемых.
- 4. Осуществлять подготовку наставников из числа стажистов по средством курсовой подготовки по теме «Наставничество».
- 5. Активно вовлекать молодых педагогов в жизнь МБДОУ №319 и в участие в конкурса различного уровня.

ИО заведующего МБДОУ №319

В.В. Батурова