

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 268 комбинированного вида»

ул. Говорова, 56а, г. Красноярск, 660013,
телефон 266-94-33 E-mail: dou268@mailkrsk.ru
ОКПО 53638576, ОГРН 1022402058425, ИНН 2462022860, КПП 246201001

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества в 2022 -2023года в БДОУ № 268

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://dou24.ru/268/dopolnitelnaya-informatsiya/krasnoyarskij-standart-kachestva-obrazovaniya#nastavnichestvo>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 268
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),
- (свой документ)

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в ДОУ № 268.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в ДОУ № 268;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в ДОУ № 268
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в ДОУ № 268;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в ДОУ № 268;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в ДОУ № 268.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в ДОУ № 268.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В ДОУ № 268 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества (см. Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций)

Программа наставничества реализуется в ДОУ № 268 с сентября 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 (нужное оставить)

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель	Возможность обмена опытом.	Нехватка времени для регулярного проведения методических мероприятий в рамках реализации программы наставничества.

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
Учитель – учитель	-	-

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период октябрь 2022 – май 2023

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период октябрь 2022 – май 2023

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества обучающихся школь в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в 	-	

роли наставляемого, к общему количеству обучающихся		
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества обучающихся школь в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся 		
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> • 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 		50%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	70%	70%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	70%	70%

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 деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		+	
Изменения 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 (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		+	

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

Эффективность программы наставничества – 10 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 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)
Учитель – учитель	3	2	1

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов.
- Помощь в устранении дефицитов при построении образовательного процесса.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Дефицит времени

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставничество позволяет создать эффективные условия для успешной передачи профессионального опыта педагогов стажистов молодым педагогам
- Молодые педагоги чувствуют себя наиболее комфортно зная, что они всегда могут обратиться к наставнику.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие интереса к профессии педагог дошкольного образования;
- качество изменений навыков организации образовательного процесса у наставляемых;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством опроса SWOT-анализа и посредством наблюдения

Ответы наставляемых:

Характеристика	% положительных ответов
Понравилось участвовать в программе	100%
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	100%
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	100%
Заметил успехи детей в группе	100%
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	100%
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и	100%

Ответы наставников:

Характеристика	% положительных ответов
Понравилось участвовать в программе	100%
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	100%
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	100%
Заметил успехи наставляемого в группе	100%

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- при полноценной реализации программы удастся достигать успехов в повышении профессионального мастерства наставляемых;
- существует дефицит времени для полноценной реализации программ; следовательно, часть планируемых результатов не достигнута.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Мониторинг позволил выявить слабые и сильные стороны существующей в ДОО системы наставничества:

Слабые стороны - отсутствие времени для проведения мероприятий для наставнических пар в рамках реализации системы наставничества; отсутствие индивидуального подхода при составлении индивидуализированных программ наставничества.

Сильные стороны: благоприятный эмоциональный климат внутри коллектива, комфортное эмоциональное состояние молодых педагогов.

Управленческие решения:

Включить в основной план методической работы больше встреч с наставническими парами; Уделять пристальное внимание мониторингу системы наставничества в ДОО; мониторингу для выявления педагогов

Справку составил(а):

Чижикова Анастасия Викторовна, старший воспитатель

11.05.23



Дата 11.05.2023