

**ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ ГЛАВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ПО
ОКТЯБРЬСКОМУ РАЙОНУ ГОРОДА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД №321 «РОСИНКА»**

660001, г. Красноярск, ул. Копылова 74 – а

тел. 244-04-80, тел. (факс)244- 07-13
e-mail: dou321@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2023 – 2024 учебном году в МБДОУ № 321**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://ds321-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 321 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- № 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 № 86 от 10.10.2022 «Об утверждении Положения о наставничестве»;
- Приказ № 31 от 24.03.2023 «О внедрении и реализации целевой модели наставничества»
- Приказ № 86/41/3 от 01.09.2023 «О назначении куратора по наставничеству на 2023-2024 учебный год»
- Приказ №86/41/1 от 01.09.2023 «О формировании пар по наставничеству на 2023-2024 учебный год»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 321.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 321;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 321;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 321;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 321;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 321.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 321.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 321 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 321 с 01.09.2023 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	<ul style="list-style-type: none"> – создание психологически комфортной среды для развития молодых специалистов ДОУ; – увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; – изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей; – повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие педагогов в проектной деятельности, в конкурсах профессионального мастерства) – наличие конкретных мероприятий; – значительная доля участников (100 %), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – участники Программы (100 %) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующего учебного года; – у участников Программы появились собственные профессиональные работы: дидактические пособия, методические разработки, статьи. 	<ul style="list-style-type: none"> – низкая активность некоторых участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – высокая загруженность педагогов наставников.

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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить нормативно-правовую документацию, локальные акты и другие документы МБДОУ № 321. 2. Оказать помощь в ведении документации учителя-логопеда и воспитателя (диагностика, рабочие программы курсов, индивидуальные коррекционно-развивающие маршруты, перспективный план работы, календарный план, план по самообразованию). 3. Познакомить с внутренним механизмом использования дидактического и наглядного материалов. 4. Оказывать методическую помощь в организации и проведении коррекционно-развивающих занятий. 5. Организовать помощь по работе с родителями (планирование работы с родителями, проведение родительских собраний, нетрадиционные формы взаимодействия). 6. Способствовать профессиональному 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недобросовестное исполнение работы механизма всеми участниками образовательного процесса. 2. Использование только приёмов и методов, которыми пользуется наставник, без появления собственных знаний, творчества и инициативы. 3. Сохранение заинтересованности наставляемого в профессиональном росте.

	становлению молодого специалиста и развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.	
--	---	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2023г. по 30.04.2024г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 01.09.2023г. по 30.04.2024г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества обучающихся школь в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	0	0
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества обучающихся школь в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i>	0	0
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>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</i>	6,3%	6,3%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100%	100%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ № 321

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	2		

	наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
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 (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 (16 баллов)

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	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции молодых педагогов, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- повышение уровня включенности молодых педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала наставника и наставляемого;
- качественный рост результатов коррекционно-развивающей деятельности у детей в группах наставляемых;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие педагогов в проектной деятельности, в конкурсах профессионального мастерства)

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Условия реализации программы соответствуют требованиям целевой модели, современным подходам и технологиям.
2. Наставляемый педагог демонстрирует полученные знания на практике, заинтересован в дальнейшей работе, чувствует себя успешным и компетентным.
3. Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения сформирована на достаточном уровне.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- качество процесса реализации персонализированных программ наставничества;
- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования, самоанализа, посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- программы обеспечивают системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия наставника и наставляемого молодого специалиста;
- программа обеспечивает сочетание практической и теоретической форм работы;
- отношения в наставнических парах завершены качественным образом и отражены;
- выявлена положительная динамика в росте профессиональных компетенций наставляемых и положительная оценка мотивационно-личностного роста участников программы.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества МБДОУ № 321 является эффективной. Условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута положительная динамика образовательных результатов, обучающихся из числа наставляемых, компетентный и профессиональный рост участников программы. Создана среда для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию.

Управленческие решения:

1. Продолжение реализации Программы наставничества в 2024-2025 учебном году с учетом результатов мониторинга.
2. Продолжение формирования базы потенциальных наставников.
3. Выявление профессиональных дефицитов педагогов через проведение процедуры ВСОКО и самообследования.
4. Создание условий для повышения теоретического и практического уровня педагогов-наставников и наставляемых, используя ресурсы профессиональных сообществ для реализации целевой модели наставничества.

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:
Николаева Елена Викторовна, учитель-логопед, т.244-04-80

Дата 16.05.2024г.

Руководитель МБДОУ № 321

«16» мая 2024

МП



Л.Г. Марьясова