



**Аналитическая справка  
по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества в 2022-2023 году в МАДОУ № 296**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://dou296.ru/nastavnichestvo-2022-2024>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 296 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.б.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.б.)),
- 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 № 218п от 01.09.2022 «Об утверждении дорожной карты МАДОУ № 296 по внедрению и реализации модели наставничества педагогических работников дошкольного учреждения на период 2022-2024гг.»
- Приказ № 242п от 07.10.2022 «Об утверждении Положения о наставничестве в МАДОУ № 296»
- Приказ № 243п от 07.10.2022 «О назначении наставников и формировании наставнических пар педагогических работников в МАДОУ № 296»
- Приказ № 281 от 30.12.2022 «Об утверждении Программы наставничества педагогов МАДОУ № 296 и персонализированных программ наставничества».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 296.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 296;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 296;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 296;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 296
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 296

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 296.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 296 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог», «Педагог-студент», «Руководитель/заместитель руководителя – педагог»

### Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 296 с 01.01.2023

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"><li>- значительная доля участников (80%), которым понравилось участие в программе, и которые готовы продолжить работу в программе;</li><li>- участники программы (100%) желают продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе МАДОУ;</li><li>- наставляемые (80%), после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- недостаточная активность участников программы (нет желания более активно участвовать в жизни МАДОУ);</li><li>- непроработанная система мотивации участников программы;</li><li>- высокая нагрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.</li><li>- дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.</li></ul>
«Руководитель/заместитель руководителя – педагог»	<ul style="list-style-type: none"><li>- участникам (100%) понравилось участие в Программе наставничества, они готовы продолжить работу в Программе;</li><li>- наставляемых решили свои профессиональные проблемы через участие в Программе наставничества;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- низкая активность участников Программы наставничества;</li><li>- недостаточно регулярная обратная связь наставляемых с наставником;</li><li>- недостаточная мотивация к профессиональному росту через участие в Программе наставничества вследствие сильной загруженности</li></ul>

	- наставляемых чувствуют уверенность в своих профессиональных возможностях, могут самостоятельно решать различные профессиональные задачи; наблюдается	педагогов (как наставников, так и наставляемых);
--	---	--

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	- сочетание теоретических и практических форм работы; - своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией; - использование ресурсов профессиональных сообществ в сети Интернет для решения профессиональных проблем в рамках реализации Программы.	- смена педагогического состава; - недостаточная компетентность в передаче опыта; - динамично меняющиеся условия организации деятельности ДОО.
«Руководитель/заместитель руководителя – педагог»	- сочетание теоретических и практических форм работы; - своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией; - использование ресурсов профессиональных сообществ в сети Интернет для решения профессиональных проблем в рамках реализации Программы.	- смена педагогического состава; - динамично меняющиеся условия организации деятельности ДОО.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период декабрь 2022 г. - май 2023 г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период декабрь 2022 г. - 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	100%	100%

<i>специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов – молодых специалистов в ОО</i>		
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i></li> </ul>	100%	80%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i></li> </ul>	100%	80%

**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 балла		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2 балла		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2 балла		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2 балла		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2 балла		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1 балл	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1 балл	

Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1 балл	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		1 балл	

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

Эффективность программы наставничества – 14 баллов – допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.01.2023 - 10.05.2023 г 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	1	1	0
«Руководитель/заместитель руководителя – педагог»	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессиональной компетенции молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Совместное выявление и устранение затруднений молодого педагога.
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- 

Причины не завершения персонализированных программ:

- \_\_\_\_\_

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- необходимо обучение педагогов-наставников в на курсах повышения квалификации по вопросам организации наставнической деятельности.
- методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения требует доработок и совершенствования;

## **Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников**

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

- удовлетворённость в рамках наставничеств;
- изменение мотивационной позиции наставляемых.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством :

- Анкетирование наставляемых и наставников.
- Тестирование наставляемого (выявление уровня профессиональный рост участников программы наставничества в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества).
- Наблюдение (выявление изменений мотивационной позиции наставляемых).

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию;
- у наставляемых сформировано понимание собственных профессиональных действий

### **Общие Выводы по итогам мониторинга:**

- качество реализуемой в МАДОУ Программы наставничества отвечает принципам и требованиям региональной целевой модели наставничества;
- персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов;
- персонализированные программы наставничества позволяют решить профессиональные затруднения педагогов;
- необходима подготовка наставников (обучение на курсах повышения квалификации, участие в профильных семинарах и проч.);
- наблюдается недостаточная мотивация педагогов к участию в программе наставничества.

### **Управленческие решения:**

1. Продолжить реализацию Программы наставничества МАДОУ № 296
  2. Выявлять профессиональные дефициты педагогов ежегодно (в ходе самообследования педагогов, а также через анализ результатов ВСОКО).
  3. Разрабатывать персонализированные программы наставничества на основе выявленных профессиональных дефицитов.
  4. Осуществлять подготовку наставников из числа опытных педагогов через обучение на курсах повышения квалификации.
- Использовать ресурсы ДОО г. Красноярск, а также ресурсы профессиональных сообществ в сети Интернет для решения профессиональных дефицитов наставляемых.



Заведующий МАДОУ № 296

О.А.Захарова

Исполнитель: Цурган Наталья Либертовна, контактный телефон 89832828378