

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022-2023 году в МАДОУ № 317**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:
<https://www.mdou317.ru/nastavnichestvo>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 317 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)
- Приказ МАДОУ № 317 № 55 б от 31.05.2022 года «Об утверждении документов»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 317 в 2022-2023 уч.году.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества МАДОУ № 317.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества
Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 317 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

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none">▪ Важность и актуальность. Укрепление МТБ;▪ Преемственность профдеятельности стажистов и молодых педагогов;▪ Новые формы методической работы;▪ Мобильное решение профессиональных задач (проблем возникающих в начале трудовой деятельности);▪ 94 % готовность и заинтересованность педагогического состава в реализации задач Программы наставничества МАДОУ. Участники видят свое профессиональное развитие в ДОУ;▪ Отсутствие текучести кадров, высокий образовательный ценз;▪ Незначительные материальные вложения в развитие профессиональных компетенций наставляемых (используя внутренние ресурсы);▪ Повышение: активности, инициативности, уверенности у участников Программы; теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.▪ «Включение» в профессиональные сообщества наставников▪ Успешная адаптация программы, «включение» в общие принципы Наставничества (оперативное внедрение);▪ Наличие примеров применения знаний, полученных в рамках Программы Наставничества и моделирования воспитательно-образовательного процесса.	<ul style="list-style-type: none">▪ Увеличение дополнительной нагрузки на наставников при ограниченных возможностях материального стимулирования;▪ Различный уровень мотивации;▪ Ожидание быстрого результата.▪ Отсутствие профессиональной подготовки (обучения) наставников в 2022-23 году (не достаточная квалификация наставников) и четкой системы оценивания (мониторинга эффективности программ наставничества, форм наставничества и включенности педагогов и в реализацию программ наставничества).▪ Выделение дополнительного времени на посещение дополнительных творческих кружков, объединений.▪ Постоянный контроль над регулярной обратной связью наставников с куратором.▪ Инфраструктура наставничества (МТО).

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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Разработка методики оценки эффективности системы наставничества педагогических работников на уровне МАДОУ; ▪ Создание условий для реализации системы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 317; ▪ Формирование базы программ по реализации системы наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых в ДОУ. Формирование реестра успешных практик (кейсов) наставничества; https://vk.com/ya_nastavnik Сообщество наставников в контакте https://nastavnik.apkpro.ru/ Наставничество педагогических работников (координационный совет при Минпросвещении России) https://xn--80aagyaaanwdoxgiag.xn--p1ai/ Наставники России (Профсоюз наставников) https://utalents.ru/mentors-and-experts Университет Талантов https://spo.mosmetod.ru/club-mentor-2035 Наставники 2035 (профессиональное самоопределение) https://infourok.ru/ Профессиональное сообщество «Инфоурок» https://vospitateli.org/ Воспитатели России https://www.school-detsad.ru/ Форум Педагоги России ▪ Разработка ИОМ наставниками для своих пар; ▪ Разработка методических материалов на уровне образовательной организации, необходимых для реализации системы наставничества педагогических работников в ДОУ; ▪ Самостоятельная профессиональная поисково-исследовательская деятельность; ▪ Приобретение опыта транслирования; ▪ Развитие направлений профессиональных сообществ внутри ДОУ; ▪ Информационно-методическая поддержка УО. <p>Наличие предложений для осуществления дистанционного обучения</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Не обеспечение необходимых условий для эффективного внедрения Наставничества (НПО); ▪ «Самовыгорание» наставников, наставляемых; ▪ Подмена понятий «Наставничество-курирование». Непонимание сути наставничества; ▪ Слабый контроль за внедрением и развитием наставничества; ▪ Отсутствие опыта наставнической деятельности, отсутствие опыта обучения наставников; ▪ Трудности в выявлении дефицитов; ▪ Заниженная профессиональная самооценка. Слабая установка на открытость.

1.3. В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества за период 01.09.2022-31.05.2023
 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 01.09.2022-31.05.2023

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>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</i>	3 педагога в ДОУ с опытом работы до 3 лет. Это 17% от общего состава педагогов. 100% участвуют в программе	100% молодых педагогов участвуют в программе
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 ОО</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 ОО</i>	100%	100%

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		1 балл	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2 балла		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		1 балл	
Определение эффективности участников	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2 балла		
	Уровень удовлетворенности	2 балла		

наставнической деятельности в организации	партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в 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	2 балла		

- 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 2022-2023 уч.года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества
(нужное вставить)

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Педагог-педагог	3 пары	3	0

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.

Целью наставничества является Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Основные задачи наставничества:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Условия эффективности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы.
------------------------------	--

	5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие **выводы**:

- 100% наставников и наставляемых заинтересованы в реализации задач программы Наставничества.
- Три пары «Педагог-педагог» организовывали свою деятельность согласно задачам ИППН. Прописали себе ИОМ.
- Решаются проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе.
- Разработаны системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности.
- Определилось профессиональное сообщество молодых педагогов.
- Отмечена координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей.
- Разработаны перспективные планы работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ.
- Определены перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
- Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством выявления:

- ✓ Анализа результатов работы молодого педагога с детьми;
- ✓ Динамики профессионального роста молодого педагога;
- ✓ Рейтинга молодого педагога среди коллег;
- ✓ Самоанализа своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- ✓ Подведения итогов, выводы.

Использовали:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.

2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Выявленные профессиональные дефициты помогли оформить задачи ИОМ и преодолеть имеющиеся трудности у молодого педагога.
- Реализация персонифицированных программ наставничества помогает определить молодым педагогам и наставникам взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
- Программы обеспечивают системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
- Программы обеспечивают сочетание теоретических и практических форм работы.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Проведена оценка качества реализуемых программ наставничества
- Проведена оценка эффективности и полезности персонифицированных программ как инструмента повышения профессиональной компетентности (проведено анкетирование, определены требования к процессу реализации программы, личности наставника).
- Осуществлялся необходимый контроль реализации программ и необходимая коррекция.
- Определены условия эффективности реализации программ в конкретный период и намечены коррективы.

Управленческие решения:

- Поддержка системы наставничества в ДООУ и реализации программы Наставничества в период 2022-2024 уч.год.
- Определение задач персонифицированных программ на следующий год для наставников и наставляемых с учетом аналитических результатов, выявленных дефицитов.
- Создание условий для повышения теоретического и практического уровня педагогов, овладения современными педагогическими технологиями.

Заведующий МАДОУ № 317



Е.В.Васецкая

«15» мая 2023

Исполнитель: Залипаева Ирина Альбертовна, зам.зав.по УВР, 89048950253