

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 251 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
художественно-эстетическому направлению развития детей»
(МБДОУ № 251)**

660016, г. Красноярск, ул. А. Гладкова 10, т. 2-33-41-33, E-mail: dou251@mailkrsk.ru
ОКПО 53635000, ОГРН 1022402298302, ИНН/КПП 2464032278/246401001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2023 – 2024 учебном году в МБДОУ № 251**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://ds251-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/>

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 251 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» (далее - МБДОУ № 251) 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 годы»;
- Приказ № 68/1 от 30.05.2022 «О внедрении целевой модели наставничества»;
- Приказ № 76 от 29.08.2022 «Об утверждении программы наставничества и начале реализации проекта»;
- Приказ № 89 от 25.12.2023 «О назначении куратора и наставников по реализации целевой модели наставничества»;
- Приказ № 90 от 25.12.2023 «О формировании наставнических пар»;
- Приказ № 91 от 25.12. 2023 «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 251.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 251;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 251;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 251;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 251;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 251.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 251.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 251 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог – педагог»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 251 с 30.08.2022 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"> - 100% наставляемых удовлетворили свои запросы при работе с наставниками; - 100% наставляемых хотели бы продолжить участие в программе наставничества; - 100% наставников понравилось участвовать в программе наставничества; - у наставляемых есть желание продолжать свою профессиональную деятельность и развивать свои компетенции; 	<ul style="list-style-type: none"> - участники программы наставничества отметили нехватку времени для очных встреч;

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"> - развитие профессиональных компетенций молодого педагога на рабочем месте; - самообразование молодых педагогов; - создание психологически комфортной среды для молодого педагога и его успешная адаптация в коллективе; - развитие интереса к педагогической деятельности, закрепление молодого педагога в ДООУ; 	<ul style="list-style-type: none"> - слабая заинтересованность молодых педагогов; - увольнение молодых педагогов в связи с несовершенной системой оплаты труда; - нехватка высококвалифицированных кадров для роли наставников;

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 25.12.2023 по 13.05.2024 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 25.12.2023 по 13.05.2024 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 (%): <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 	100%	100%
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 	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству 	100%	100%

наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		
--	--	--

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ № 251

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	√		
	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 в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	√		
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция	√		

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

Эффективность программы наставничества – 18 баллов – оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 25.12.2023 по 13.05.2024 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	4	4	0

Направленность персонализированных программ:

- организация и модернизация развивающей предметно-пространственной среды для детей дошкольного возраста в соответствии с их возрастными особенностями;

- развитие профессиональных компетенций при организации образовательной деятельности с детьми раннего возраста;
- ведение педагогической документации;
- развитие профессиональных компетенций в области работы с родительской общественностью;

Причины не завершения персонализированных программ: -

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- молодые специалисты проявляют заинтересованность в продолжении профессиональной деятельности;
- молодые специалисты удовлетворяют свои запросы, получают методическую поддержку;
- цель и задачи программы наставничества реализуются;
- наставники активно включены в реализацию программы наставничества.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в профессиональной деятельности молодых педагогов;
- удовлетворенность молодых педагогов реализацией программы наставничества;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования наставников и наставляемых.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- молодые педагоги заинтересованы в продолжении своей профессиональной деятельности;
- наставники готовы продолжать свою деятельность в рамках Программы наставничества;
- молодые педагоги активно используют в своей деятельности практические навыки, полученные при работе с наставниками;
- планы работы с наставляемыми реализованы в полном объеме.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Цель и задачи Программы наставничества достигнуты, молодые педагоги закреплены в профессии и готовы продолжать свою профессиональную деятельность.

Управленческие решения:

1. Продолжать реализацию Программы наставничества МБДОУ № 251.
2. Продолжать организовывать курсы повышения квалификации для участников Программы наставничества.
3. Оказывать методическую поддержку для участников Программы наставничества.
4. Продолжать повышать мотивацию участников Программы наставничества к деятельности, закреплению в профессии.

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:

Тоньшина Лариса Анатольевна, заместитель завыведующего по УВР, 73912334133

Дата 15.05.2024г.



О.Н.Сапожникова