

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества в 2022 -2023года в МАДОУ № 56**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАДОУ № 56 <https://kras-dou.ru/56/god-pedagoga-i-nastavnika-2023>**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 56 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 № 01-10/153 от 15.07.2022 О внедрении целевой модели наставничества
- Приказ № 01-10/153 от 15.07.2022 О назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества
- Приказ № 01-10/193 от 30.08.2022 Об утверждении Положения о наставничестве МАДОУ № 56
- Приказ № 01-10/220 от 12.09.2022 О формировании наставнических пар (групп)

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определение степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 56. Задачи мониторинга:

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ реализуется целевая модель наставничества в форме - «Педагог – молодые педагоги».

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

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 56 с 01.10.2022 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**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
«Педагог - молодые педагоги»	Созданы условия для повышения теоретического и практического уровня педагогов, овладение наставляемыми современными педагогическими технологиями. Сформированы профессионально – значимые качества и способности самостоятельно выполнять возложенные на них обязанности в занимаемой должности.	<ul style="list-style-type: none"><li>• высокая перегрузка педагогов – наставников и, как следствие невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li><li>• дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.</li></ul>

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
«Педагог - молодые педагоги»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• изучить нормативно-правовую документацию, локальные акты и другие документы МАДОУ;</li> <li>• способствовать профессиональному становлению воспитателя и развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;</li> <li>• способствовать успешному закреплению молодого (начинающего) педагога на месте работы, повышение его профессионального и творческого потенциала;</li> <li>• сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии;</li> <li>• размещение материалов по наставничеству на сайте ДОУ;</li> <li>• открытость педагогов для посещения занятий.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• высокая перегрузка педагогов - наставников как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>• отсутствие молодого специалиста на рабочем месте по объективным обстоятельствам;</li> <li>• смена кадрового состава.</li> </ul>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.10.2022г по 28.04.2023г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.10.2022г по 28.04.2023г.**

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 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>	<b>100%</b>	<b>81,8%</b>
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>	<b>100%</b>	<b>90%</b>
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>	<b>100%</b>	<b>80%</b>

**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	<b>2</b>		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	<b>2</b>		

	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – оптимальный уровень эффективности (16 баллов)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.10.2022г по 28.04.2023 года. Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

<b>Форма наставничества</b>	<b>На начало периода согласно приказам (количество)</b>	<b>Завершенные программы (количество)</b>	<b>Незавершенные программы (количество)</b>
«Педагог – молодые педагоги».	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

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.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. В течение учебного года велась работа наставников. Молодые педагоги получили методическую помощь, профессиональные теоретические знания и практические навыки в работе с детским коллективом.
2. Качество реализуемой в МАДОУ программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели.

## Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика образовательных результатов

Изучение влияния программы на участников проходило в два этапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Уровень сформированности навыков повысился;
- Уровень личностной тревожности молодых педагогов снизился;
- Понимание собственного профессионального будущего возросло;
- Уровень профессионального выгорания педагогов-наставников снизился;
- Удовлетворенность профессией у педагогов повысилась

### Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества отвечает общим требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.
2. Уровень эффективности внедрения Программы наставничества в МАДОУ № 56 – оптимальный. Достигнутый результат соответствует планируемому по всем показателям.

### Управленческие решения:

1. Организовать изучение потребностей молодых специалистов в повышении их профессионального уровня, в том числе организованных, коммуникативных, творческих навыков.
2. Создать условия для продолжения осуществления психологической и профессиональной поддержки педагогов-наставников и педагогов-наставляемых.

Заведующий МАДОУ

Справку составила:  
старший воспитатель

