

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022-2023 году в МАДОУ №89**

<https://сибирячок89.рф/nastavnichestvo-v-dou>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ №89 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 2022-2023 уч.году» (п.16),
- Положение о системе наставничества в МБДОУ №89

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ №89.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ №89;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ №89
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ №89;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ №89;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ №89

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ №89.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ №89 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

Этап1.Оценкакачествапроцессареализациипрограммынаставничества

Программанаставничествареализуетсяв МАДОУ №89с1 сентября 2022 года.

Врамках первогоэтапамониторингаоценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программыкак инструмента повышения социального и профессионального благополучия ;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели,современнымподходамитехнологиям.

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основеанкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемойпрограммынаставничества.

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильныеислабыестороны программынаставничества.

Результатыанализаприведенывтаблице1.

Таблица1.Сильныеислабыестороныпрограммынаставничества

Форманаставничества	Сильныестороны	Слабыестороны
Педагог-педагог	- Обеспечивать помощь молодым специалистам в профессиональном росте	- профессиональное выгорание наставников - незнание критериев результатов проводимой работы

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	Повышение профессионального уровня всех сотрудников без отрыва от работы	Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника. Нехватка рабочего времени для дополнительной нагрузки

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 1.09.2022 – 1.05.2023 гг. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 1.09.2022 – 1.05.2023 гг.

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 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 	50%	50%
Уровень удовлетворенности наставляемых участников 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 ОО 	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участников в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО 	100%	100%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2	Частично проявляется, 1	Непроявляется, 0 баллов

		балла	балл	
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задач, 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 участия наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		
Изменения в жизни наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	+		
	Степень применения наставляемым и полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	+		

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

Эффективность программы наставничества – допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022 – 2023 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

Направленность персонализированных программ:

- взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Причины не завершения персонализированных программ:

- **Отсутствуют**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития наставника,
- Совместный план направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности;

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных, социальных черт участников

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования.

Таблица 6.

Анкетирование педагогов



По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Оказана помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий.
- Осуществлялась поддержка в приобретении профессиональных навыков на протяжении реализации программы наставничества.
- Осуществлялась передача профессиональных навыков наставника в теории, и на практике.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Цели программы наставничества достигнуты, внимание педагогов в МАДОУ №89 привлечено к деятельности наставника и наставляемого, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

Управленческие решения:

- Усилить программу наставничества «Педагог - педагог» и расширить базу потенциальных наставников, будущих кураторов
- в разделе "Наставничество", опубликовать подготовленные успешные кейсы, а также создать виртуальную или реальную доску почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер.
- создать систему мониторинга результатов наставнической деятельности.

Заведующий МАДОУ №89



Т. А. Манжуло

Исполнитель: Генергардт А. А.
89080197187