

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 121 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»**

ИНН/КПП 2466265084/246601001, ОГРН 1132468044510

660043, г. Красноярск, ул. Мужества, 22 Д

8(391)2224845, dou121@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества  
в 2023 – 2024 учебном году в МБДОУ № 121**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://dou121.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/>

Мониторинг реализации программы наставничества 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»;
- Письма ГУО от 03.05.2024 «О проведении мониторинга сайтов МОУ»
- Приказа МБДОУ № 121 «О внедрении целевой модели наставничества» от 30.05.2022 № 01-17-24/1,
- Положения о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ № 121 от 31.08.2023г.

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 121

**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;
- 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
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 121 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог» (традиционная форма наставничества – взаимодействие между более опытным педагогом и начинающим работником в течение определенного времени.)

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

*(см. Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций)А*

Программа наставничества реализуется с 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	Наставники имеют высокие подтвержденные результаты педагогической деятельности	Высокая загруженность наставников
	Доля участников, которым понравилось участие в программе наставничества равно 100%	Недостаточно сформирована материально-техническая база в ДОУ, а именно отсутствует в групповых помещениях беспроводной интернет, нет ноутбуков для работы. Отсутствие специальной зоны (комнаты, кабинета и т.п.) для проведения встреч наставников и наставляемых
	У наставляемых появилось желание участвовать в конкурсах профессионального мастерства	
	У наставляемых проявилась высокая активность по сравнению с другими педагогами (не участвующими в программе наставничества) участвовать в различных конкурсах, продвигать в конкурсах других участников ОО (детей своей группы, родителей), посещение РМО, просмотр вебинаров, потребность в повышении своей квалификации	Трудности у наставников на этапе планирования работы с наставляемыми
	Все наставляемые положительно относятся к аттестации на первую квалификационную категорию, имеют понимание процедуры аттестации педагогических работников, важность и престиж	наставники не прошли курсы повышения квалификации по наставничеству
	Все наставники готовы продолжать наставническую деятельность далее	
У наставляемых проявляется высокий уровень участия и включенности в общественно-культурной жизни организации		

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	<p>Повышение квалификации или обучение наставников</p> <p>Сопровождение внедрения целевой модели наставничества</p> <p>Использование электронных ресурсов для устранения профессиональных затруднений педагогов-наставников</p>	Изменение состава педагогов

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества  
 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2023-2024 учебный год**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>	75	100
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	75	100
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</li> </ul>	75	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 МОУ	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	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 в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях,	2		

	полученных от наставника, активная гражданская позиция			
--	--	--	--	--

- 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 2023-2024 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:**

- Профессиональная адаптация в коллективе
- Закрепление на рабочем месте
- Профессиональный рост наставляемого педагога

**Причины не завершения персонализированных программ:** нет

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

- реализуемая Программа наставничества разработана в соответствии с целевой моделью наставничества и методических рекомендаций;
- персонализированные программы наставничества разработаны на основании профессиональных затруднений педагогов;

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

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- Изменения в знаниях и их оценки;
- Изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях, отсутствие и/или сокращение конфликтных ситуаций;
- Общая оценка результатов для образовательной организации (включенность в процессы организации разного уровня и форм)
- Закрепление наставляемого в профессии и в организации, успешное включение во взаимодействие со всеми участниками ОО

**Изучение влияния программы на участников проходило посредством**

Реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого	Анкетирование
Изменения в знаниях и их оценки	Тестирование
Изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях	Наблюдение
Общая оценка результатов для образовательной организации	Мониторинг

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

- удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения – 100%, у наставляемого преодолены выявленные профессиональные затруднения;
- у наставляемых высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации (100% участие)

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния (100% наставляемых)
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами в ДОУ (среди молодых педагогов, 0% конфликтов)
- все молодые специалисты готовы продолжать работать и остаться в коллективе.

#### **Общие выводы по итогам мониторинга:**

- Реализуемая программа наставничества соответствует требованиям и принципам региональной целевой модели наставничества;
- Персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных затруднений педагогов;
- Мотивация педагогов к участию в программе наставничества достаточная.

#### **Управленческие решения:**

1. Продолжать реализацию программы наставничества.
2. Продолжать изучать опыт регионов и обучать педагогов-наставников.
3. Продолжать формировать базу потенциальных наставников.
4. При необходимости внести корректировки в программу обучения наставников в МБДОУ.
5. Использовать ресурсы профессиональных сообществ для реализации целевой модели наставничества.

Справку составил: Каунова Татьяна Владимировна, старший воспитатель МБДОУ № 121, 222-48-44  
07.05.2024г.

Заведующий МБДОУ №121  О.В.Давыдова

