

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение  
«Детский сад №121 комбинированного вида»  
(МБДОУ №121)**

660043, г. Красноярск, ул. Мужества, 22д.  
ИНН/КПП 2466265084/246601001, ОГРН 1132468044510, ОКПО 41033394

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества в 2022 -2023 году в МБДОУ № 121**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:**

<https://доу121.рф/nastavnichestvo>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 121 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)

— Приказа по МБДОУ № 121 «О внедрении целевой модели наставничества» от 30.05.2022 № 01-17-24/1,

— Положения о системе наставничества педагогических работников 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 в МБДОУ № 121.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в

организации.

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

Программа наставничества реализуется в организации с 01.11.2022г. 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	Трудности у наставников на этапе планирования работы с наставляемыми	

	(детей своей группы, родителей), посещение РМО, просмотр вебинаров, потребность в повышении своей квалификации	
	2 из пяти наставляемых готовы аттестоваться 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	
	1 из наставляемых готов в будущем стать наставником	
	У наставляемых имеется положительное отношение к участию 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**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
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 за период с 01.11.2022 по 31.05.2023  
 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 01.11.2022 по 31.05.2023г.**

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><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></li> </ul>	<b>50%</b>	<b>100%</b>
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	<b>50%</b>	<b>100%</b>
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	<b>50%</b>	<b>100%</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	<b>2</b>		
	Наличие комфортного	<b>2</b>		

	психологического климата в организации			
	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	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

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.11.2022 по 31.05.2023 года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

<b>Форма наставничества</b>	<b>На начало периода</b>	<b>Завершенные программы (количество)</b>	<b>Незавершенные программы (количество)</b>
Педагог-педагог			

	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
--	----------	----------	----------

Направленность персонализированных программ:

- Адаптация нового сотрудника и его закрепление в организации
- Владение ИКТ для организации профессиональной деятельности педагога
- Оценка индивидуального развития ребенка (инструментарий ФИРО)
- Разработка ИОМ

Причины не завершения персонализированных программ:

- 4 программы рассчитаны на срок до 31.08.2023

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;
- требуется обучение педагогов-наставников куратора на КПК
- требуется корректировка программы наставничества

## 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
- Общая оценка результатов для образовательной организации

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 профессиональные затруднения;
- у наставляемого сформированы устойчивые профессиональные знания.

### **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. Обеспечить обучение куратора и педагога-наставника.
3. Формировать базу потенциальных наставников.
4. 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.  
16.05.2023г.