

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023года в МБДОУ № 217

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://dou217.ru/krasnoyarskij-standart-kachestva-obrazovaniya#nastavnichestvo>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 217 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 № 436п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
- Приказ № 249-2/П от 01.08.2022г. « О внедрении целевой модели наставничества»,
- Приказ № 249-2/П от 01.08.2022г. «Об утверждении плана реализации целевой модели наставничества»
- Приказ № 249-2/П от 01.08.2022г. «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников МБДОУ № 217
- Приказ № 249-2/П от 01.08.2022г. «О назначении куратора внедрения целевой системы наставничества»
- Приказ № 289/П от 01.09.2022г. «О формировании наставнических пар (групп)
- Приказ № 289/П от 01.09.2022г. « Об утверждении программы наставничества педагогов МБДОУ № 217 и персонализированных программ наставничества»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 217.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 217;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 217;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 217;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 217;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 217.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 217.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 217 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

Этап1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 217 с декабря 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
Ученик–ученик	<ul style="list-style-type: none">- 50% участников понравилось участвовать в Программе наставничества и они готовы продолжить работу в Программе;- 50% наставляемых решили свои профессиональные проблемы через участие в Программе наставничества и чувствуют уверенность в своих профессиональных возможностях, могут решать различные профессиональные задачи;- наблюдается профессиональная активность участников Программы наставничества;- возможность включения в процесс наставничества других наставляемых на любом этапе.	<ul style="list-style-type: none">- 50% участников не понравилось участвовать в Программе наставничества и они не готовы продолжить работу в Программе;- не достаточно регулярная связь наставляемых с наставником в следствии сильной загруженности педагогов;- дефицит педагогов готовых и способных быть наставниками;- не достаточно времени для совместных практических занятий.

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"> - Обучение наставников на курсах ПК; - сопровождение внедрения модели наставничества на муниципальном уровне; - использование ресурсов ДОО города для решения профессиональных проблем в рамках реализации Программы наставничества; - использование ресурсов профессиональных сообществ в сети Интернет для решения профессиональных проблем в рамках реализации Программы наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> - смена педагогического состава; Динамично меняющиеся условия организации деятельности ДОО.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период декабрь 2022г. май 2023г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период декабрь 2022г. май 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"> • <i>отношение количества учителей–молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу молодых специалистов</i> 	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе</i> 	100%	50%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе</i> 	100%	50%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	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		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	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 – 15 баллов – оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.01.2023 – 10.05.2023 года. Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форманаставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Педагог-педагог	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- Формирование профессиональных компетенций педагога по вопросам организации физической культуры
- Освоение инструментария ФИРО для оценки индивидуального развития ребенка
- Овладение педагогами ИКТ для организации образовательного процесса

Причины не завершения персонализированных программ:

- _____
- _____
- _____

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Качество реализуемой в МБДОУ Программы наставничества отвечает принципам и требованиям региональной целевой модели наставничества;
- Персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов;
- Наставляемые применяют профессиональные, знания полученные в ходе реализации программ наставничества, при организации образовательного процесса;
- Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения недостаточно сформирована и требует дальнейшего совершенствования;
- Педагоги-наставники нуждаются в обучении на курсах повышения квалификации по вопросам организации наставнической деятельности.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Эмоциональная удовлетворённость от обучения в рамках наставничества;
- Профессиональные знания, полученные во время реализации персонализированной программы наставничества;
- Результаты для МБДОУ в соответствии с задачами, сформулированными в персонализированных программах наставничества.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством

Направленность оценивания	Форма организации оценивания
Эмоциональная удовлетворенность от обучения в рамках наставничества	Анкетирование наставляемых и наставников - выявление основных характеристик процесса и результатов наставничества: сроки и условия обучения, способы организации наставничества, информированность о содержании работы, квалификация наставника,

	готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.
Профессиональные знания, полученные во время реализации персонализированной программы наставничества	Тестирование наставляемого – выявление уровня овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества
Результаты для МБДОУ в соответствии с задачами, сформулированными в персонализированных программах наставничества	Мониторинг качества организации образовательной деятельности по показателям, связанным с задачами, сформулированными в персонализированных программах наставничества.

По итогам второго этапа мониторинг а можно сделать следующие выводы:

- Преодолены профессиональные затруднения педагогов, заявленные ими как профессиональные дефициты;
- Педагоги используют в собственной профессиональной педагогической деятельности знания, полученные в ходе реализации персонализированных программ наставничества;
- У наставляемых сформировано понимание собственных профессиональных действий по вопросам, включенным в персонифицированные программы наставничества.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Качество реализуемой в МБДОУ Программы наставничества отвечает принципам и требованиям региональной целевой модели наставничества;

Персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов;

Персонализированные программы наставничества позволяют решить профессиональные затруднения педагогов;


Необходима подготовка наставников, обучение их на курсах повышения квалификации, участие в профильных семинарах и прочее;

Наблюдается не достаточная мотивация педагогов к участию в программе наставничества.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию Программы наставничества МБДОУ № 217
2. Выявлять профессиональные дефициты педагогов ежегодно в ходе самообследования и через анализ результатов ВСОКО.
3. Разрабатывать персонализированные программы наставничества на основе выявленных профессиональных дефицитов.
4. Осуществлять подготовку наставников из числа опытных педагогов через обучение на курсах повышения квалификации.
5. Использовать ресурсы ДОО г. Красноярск, а также ресурсы профессиональных сообществ сети Интернет для решения профессиональных дефицитов наставляемых.

Заведующий МБДОУ № 217


 М.Ф. Петровская

17.05.2023г.

Исполнитель: Конашенкова Ольга Викторовна, 224-39-13