МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТКИЙ САД «АЛЕНУШКА»

ПОСЕЛКА СВЕТЛОГОРСК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ул. Энергетиков, д. 21А, п. Светлогорск, Туруханский район, Красноярский край, 663214

тел. (39172) 2-88-06, e-mail: [alenuska-ds@yandex.ru](mailto:alenuska-ds@yandex.ru),

**Аналитическая справка**

**по итогам внутреннего мониторинга реализации**

**программы наставничества в 2023-2024 году в МКДОУ детский сад «Алёнушка» п. Светлогорск**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:** [http://ds-alenushka.gbu.su](http://ds-alenushka.gbu.su/%d0%be%d1%81%d0%bd%d0%be%d0%b2%d0%bd%d1%8b%d0%b5-%d1%81%d0%b2%d0%b5%d0%b4%d0%b5%d0%bd%d0%b8%d1%8f/%20http:/ds-alenushka.gbu.su)

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.);

 Письма Приказ № 436/п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных

организаций в 2022-2023уч.году»,

 Приказа МКДОУ детский сад «Аленушка» «О внедрении целевой модели наставничества» от № 02-05-010 от 30.08.2022г

 Положения о системе наставничества педагогических работников в МКДОУ детский сад «Аленушка» от 30.08.2023г.

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МКДОУ детский сад «Аленушка» п. Светлогорск.

**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 МКДОУ детский сад «Аленушка» 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 | 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 |

Высокая загруженность наставников

Доля участников, которым понравилось участие в программе наставничества равно 100%

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 квалификации или  обучение наставников  Сопровождение внедрения  целевой модели наставничества  Использование электронных  ресурсов для устранения  профессиональных затруднений педагогов-наставников |  |

Изменение состава педагогов

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества Результаты анализа представленыв 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 опытомработы от 0 до 3  лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):   *отношение количества учителей – молодыхспециалистов (с*  *опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу*  *наставничества в роли наставляемого,к общему числу учителей –*  *молодых специалистов в школе* |  |  |
|  | **75** |  |
|  | **75** | **100** |

**75 100**

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе   
наставничества (%):

 *отношение количества наставляемых, удовлетворенных*   
*участием в программенаставничества, к общему количеству*   
*наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе*

**100**

Уровень удовлетворенности наставников участием в программе   
наставничества (%):

 *отношение количества наставников, удовлетворенных*   
*участием в программенаставничества, к общему количеству*   
*наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе*

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества**

Частично   
проявляется,

1 балл

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Проявление | | |
| Проявляется  в полной  мере,  2 балла |  | Не  проявляется,  0 баллов |
|  |  |  |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности  принципам, заложенным в  программе | **2** |  |  |
|  | **2** |  |  |
|  | **2** |  |  |
| Логичность деятельности  наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность  выбора основного направления  взаимодействия | **2** |  |  |
| Определение  эффективности участников  наставническо й деятельности в организации |  | **2** |  |  |
|  | **2** |  |  |
| Изменения  в личности  наставляемого  (ых) |  | **2** |  |  |
| Степень применения  наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных  (учебных, жизненных) ситуациях, | **2** |  |  |

Оценка   
программы   
наставничества в МОУ

Соответствие наставнической   
деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется

**2**

Соответствие наставнической деятельности современным   
подходам и технологиям

Наличие комфортного   
психологического климата в организации

Степень удовлетворенности всех участников наставнической   
деятельности

Уровень удовлетворенности   
партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности

Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 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.

