

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ 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,

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2022-2023 году в МКДОУ детский сад «Алёнушка» п. Светлогорск**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <http://ds-alenushka.gbu.su>

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Алёнушка» п. Светлогорск 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 № 436/п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году»,
- Приказ № 02-05-010 от 30.08.2022г «О внедрении целевой модели наставничества».
- Дорожная карта по реализации системы наставничества в МКДОУ детский сад «Аленушка».

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 в МКДОУ детский сад «Аленушка» п. Светлогорск;
 - определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МКДОУ детский сад «Аленушка» п. Светлогорск;
 - оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МКДОУ детский сад «Аленушка» п. Светлогорск;
 - спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МКДОУ детский сад «Аленушка» п. Светлогорск;
 - разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МКДОУ детский сад «Аленушка» п. Светлогорск.
- Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества в МКДОУ детский сад «Аленушка» п. Светлогорск.

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

В МКДОУ детский сад «Аленушка» п. Светлогорск реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог- педагог»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Персонализированные Программы наставничества реализуется в МКДОУ детский сад «Аленушка» п. Светлогорск с сентября 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 педагогов

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	<p>- «Горизонтальное» обучение, осуществляемое непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику, в случае возникновения затруднений.</p> <p>- Формирование и Реализация индивидуальной Образовательной траектории в соответствии с профессиональными дефицитами наставляемого.</p>	<p>- Не совершенная система мотивации.</p> <p>- Высокая нагрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.</p>

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"> - Гибкий план мероприятий Программы (корректировка программы на любом этапе реализации). - Диагностика на любом этапе реализации Программы для уточнения зон профессионального развития наставляемого (и последующая корректировка Программы). - Возможность не отрываясь от выполнения должностных обязанностей перенимать успешный практический педагогический опыт. - Участники Программы видят результат своего профессионального развития, повышается мотивация к профессиональному росту. - Наставляемые после «делового» общения с наставником обретают уверенность в профессиональной сфере. - Развитие личного, творческого и педагогического потенциала. - Формирование понимания собственного профессионального будущего. - Реализации собственного проекта (наставляемого) в интересующей области с сопровождением опытного наставника. - Наблюдение за педагогическими действиями в практике (в образовательном процессе) - Обмен опытом наставляемого наставнику (креативное мышление, владение особенными умениями, например цифровыми технологиями) - Сочетание теоретических и 	

		практических форм работы.	<ul style="list-style-type: none">- Высокая нагрузка педагогов-наставников (работа в две смены, методическая работа) и как следствие – отсутствие возможности регулярно работать с наставляемыми;- Непредвиденные обстоятельства (болезнь педагогов, и др.)
--	--	---------------------------	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программ наставничества за период 2022 2023 у.г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Результаты анализа эффективности внедрения
Персонализированных программ наставничества таблица 3

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>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</i> 	100	100
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i> 	100	100
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i> 	100	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 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	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 (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

Эффективность программы наставничества – 18 баллов

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

- на взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника без опыта работы с детьми дошкольного возраста и располагающим ресурсами, навыками и опытом педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку (профессиональное сопровождение молодых специалистов в профессиональной педагогической деятельности);
- на повышение профессионального потенциала и уровня молодого специалиста, а также

создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на качественном уровне.

- на формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- на развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- на формирование навыка ведения профессиональной документации;
- на привитие молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- на ускорение процесса профессионального становления педагогов;
- на формирование профессиональных обучающих сообществ.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемых в МКДОУ детский сад «Аленушка» п. Светлогорск программ наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.
2. В результате реализации программы наставничества улучшились качество обучения воспитанников, повысилась педагогическая компетентность педагогов
3. Мероприятия Персонализированных Программ наставничества реализованы.
4. Планируемые результаты Персонализированных Программ наставничества достигнуты.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество организации образовательного процесса;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством самодиагностики профессиональных компетенций наставляемых (в начале и в конце освоения Программ), наблюдения за педагогическими действиями наставляемых и наставников, анализ документов составленных в процессе реализации Программ наставничества, карт педагогической диагностики:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- наблюдается положительная динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников;
- повысились методическая, образовательная и рефлексивная компетентности у наставляемых и наставников;
- наставляемые правильно выстраивают и применяют профессиональные действия и средства;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- понимание собственного профессионального будущего выросло;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программы наставничества отвечают требованиям Целевой модели наставничества.
2. По результатам самообследования эффективность внедрения Программ наставничества в МКДОУ детский сад «Аленушка» п. Светлогорск - высокая.
3. Планируемый результат Персонализированных программ наставничества достигнуты.
4. В результате внедрения Программ наставничества улучшились качество достижения образовательных результатов воспитанников.
5. Внедрение программ наставничества позитивно влияет на участников программы.

Управленческие решения:

1. Продолжить работу по реализации целевой модели наставничества в следующем учебном году.
2. Усовершенствовать систему мотивации наставников и наставляемых.

И.о. заведующей



З.М. Якупова