

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 - 2023года в МБДОУ № 315

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ДОУ:

<https://krasdou315.ru/sveden/education#nastavnichestvo-v-mbdou-315>

Мониторинг реализации программы наставничества МБДОУ № 315 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- № 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);
- Приказ № 133/П от 21.09.2022, 107/П от 14.04.2023 «Об утверждении наставнических пар в МБДОУ № 315 на 2022 – 2023 уч. год»;
- Приказ № 81/П от 04.07.2023 «Дорожная карта по внедрению и реализации региональной целевой модели и Положение о наставничестве в МБДОУ № 315;
- Приказ № 102/П от 01.09.2022 «Программа по организации наставничества в МБДОУ № 315».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 315.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 315;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 315;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 315;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 315;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 315.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 315.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 315 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 315 с 21.09.2022г

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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ У наставляемых появилось желание в посещении различного рода мероприятий, мотивация овладеть профессиональными компетентностями; ✓ Наставляемые стали интересоваться новой педагогической информацией; ✓ Наставляемые после общения с наставником отмечают, свою значимость и уверенность в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; ✓ Эффективная система мотивации участников Программы; ✓ Достаточность и понятность обучения наставников; ✓ Значительная доля участников (3 наставника и 3 наставляемых – 83%), понравилось участие в программе, готовы продолжить работу в программе; ✓ Участники программы (100%) желают продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе МБДОУ. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Не высокая активность участников Программы (не всегда есть возможность проводить и участвовать в мероприятиях); ✓ Дефицит «воспитателей», которые готовы стать наставниками; ✓ Непроработанная система мотивации участников программы; ✓ Высокая загрузка педагогов – наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми. ✓ «старение» педагогического коллектива (мало педагогов для наставления).

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"> ✓ Сочетание теоретических и практических форм работы. ✓ Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно - методической информацией. ✓ Информационно - методическая поддержка МБДОУ при внедрении Целевой модели со 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Недостаточная мотивация к наставничеству. ✓ Профессиональное выгорание потенциальных педагогов - наставников. ✓ Агрессивная,

	стороны МКУ ✓ «Красноярский информационно-методический центр». ✓ Наличие бюджетных программ повышения квалификации педагогов. ✓ Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества.	интернет-среда, оказывающая негативное влияние на всех сотрудников в ДООУ и на людей в целом.
--	--	---

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 21.09.2022 г. по 18.05.2023 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 21.09.2022 г. по 18.05.2023 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся 	-	-
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся 	-	-
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"> 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 	100 %	100 %
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100 %	100 %
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	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	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется		+	

в организации	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		+	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям		+	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	+		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		+	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	+		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	+		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		+	

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – анализ результатов мониторинга показал 13 баллов (допустимый уровень) эффективности по поддержке молодых педагогов.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 21.09.2022 г. по 18.05.2023 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	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемых;
- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
- Формирования позитивного имиджа педагога.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества в МБДОУ № 315 отвечает требованиям Целевой модели наставничества.
- В течение периода наставничества молодые педагоги получили профессиональные навыки в работе с детским коллективом, навыки планирования и организации образовательного процесса.
- Выбранные направления работы наставников с наставляемыми позволили обеспечить на достаточном уровне формирование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов и развивать их творческий потенциал.
- Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности на высоком уровне, педагоги хотят продолжать работать в данном направлении.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- ✓ Удовлетворенность наставников и наставляемых участием в программе наставничества;
- ✓ навыки молодого воспитателя (прогностические, организаторские, коммуникативные, аналитические);
- ✓ мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- ❖ анкетирование наставников и наставляемых на начальном этапе реализации программы и по итогам завершения участия в программе;
- ❖ наблюдение, личное общение;
- ❖ оценка профессиональных знаний и умений наставляемых.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- ⚡ снижение тревожности у молодых педагогов;
- ⚡ наблюдается динамика профессионального роста и развития компетенции у молодых специалистов;
- ⚡ формирование понимания профессионального будущего и удовлетворенность профессией;
- ⚡ Улучшение взаимоотношений между педагогами и молодыми коллегами, так же с воспитанниками и их родителями.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Качество реализуемой Программы наставничества в МБДОУ № 315 отвечает требованиям Целевой модели наставничества. В результате внедрения Программы улучшен процесс становления молодых специалистов, развитие их профессиональных способностей, самостоятельность и качество выполняемых обязанностей. Необходимо проработать мотивацию к наставничеству педагогов – наставников.

Управленческие решения:

- Продолжить работу по реализации Программы наставничества в МБДОУ № 315;
- Выявлять профессиональные дефициты молодых педагогов и их индивидуальные профпотребности, учитывая их психологические особенности при выборе содержания, тематики и форм работы при реализации персонализированных программ наставничества.
- Учитывать психологические особенности наставляемого и наставника при формировании наставнических пар, осуществление психолого – педагогической поддержки педагогов.
- Организовать подготовку наставников из числа педагогов = стажистов посредством прохождения курсов подготовки по направлению « Наставничество».
- Продолжать активно привлекать молодых педагогов к участию в жизни деятельности ДОУ, участию в акциях и конкурсах.
- Проработать мотивацию – вознаграждения наставника и использование нематериальных средств поощрения педагога.

И. о. заведующего МБДОУ № 315

Н. Елистратова

18.05.2023

Исполнитель: Зам. зав. по УВР Бондарева Ирина Валентиновна (т. 225 – 40 – 08, 8913 035 72 25)

