

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023 году в ОО № 101

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://dou-101.ru/nastavnichestvo>

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальном автономном дошкольном учреждении «Детский сад № 101 (МАДОУ № 101) 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),

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 101.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 101;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 101;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 101;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 101;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 101.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 101.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального

В МАДОУ № 101 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «учитель – учитель»,

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 101 с 22.09.2022 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
Учитель – учитель	Устранение дефицитов молодых педагогов в рамках: - Знакомства с нормативно-правовой базой учреждения; - Помощи в ведении профессиональной документации воспитателя; - Знакомства с современными и эффективными формами и методами работы с детьми; - В построении развивающей предметно-пространственной среды; - Организации работы с родителями	Большая загруженность наставников в рамках своего рабочего времени.

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
Учитель – учитель	Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации вновь пришедших воспитателей, в отношении которых осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности МАДОУ № 101, ознакомление с традициями и укладом учреждения, также в	Недобросовестное исполнение работы механизма всеми участниками реализации программы наставничества

	преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.	
--	---	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с сентября 2022 по май 2023г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентября 2022 по май 2023г.

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 	0	
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 	0	
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 	33,3	20,1
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%	84%
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%	84%

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		1	
	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 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 (учебных, жизненных)	2		

	ситуациях, активная гражданская позиция			
--	---	--	--	--

- 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 сентября 2022 по май 2023 года
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)
Учитель – учитель	4	4	0

Направленность персонализированных программ:

- перенос приобретенных компетенций педагогических работников в реальную практику
- координация методической работы и формирование методической инфраструктуры,

- Причины не завершения персонализированных программ:

- _____
- _____
- _____

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставляемый педагог демонстрирует полученные знания на практике, заинтересован в дальнейшей работе, чувствует себя успешным и компетентным
- Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения недостаточно сформирована и требует дальнейшего совершенствования
- Все наставники в ходе работы проявили должный уровень компетентности в области межличностных отношений, но в силу высокой нагрузки в рамках своего рабочего времени не все мероприятия проводились в срок и в соответствии с планом. Данный вид работы требует дальнейшего совершенствования.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

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

Изучение влияния программы на участников проходило посредством: анкетирования, диагностики реализации программы наставниками, самоанализа.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Созданы условия для мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества
- Показатели образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников вырос в динамике.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

По результатам мониторинга преобладает положительная динамика роста профессиональных компетенций как у наставляемых, так и у наставников.

Необходимо совершенствовать работу в рамках реализации целевой программы наставничества в МАДОУ № 101, для достижения более высоких результатов и большего охвата наставляемых

Управленческие решения:

Продолжить работу по реализации целевой программы наставничества в МАДОУ № 101 в 2023-2024 уч. году

Усовершенствовать методическое сопровождение участников программы «Наставничество»

Справку составил(а):

Заместитель заведующего по УВР Эллина Михайловна Квашнина

Дата 10.05.2023