



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
комбинированного вида «Детский сад № 28» г. Кызыла Республики Тыва

667003, г. Кызыл, ул.Кечил-оола д.71, тел. 8(39422) 6-26-24, 6-28-74, mdou28@tyva.ru

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующей МБДОУ «Детский сад №28»

М.М.Монгуш



Аналитическая справка по итогам
внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2023-2024
году в МБДОУ «Детский сад №28»

Кызыл, 2024 г.

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества в 2023-2024 году в МБДОУ «Детский сад
№28» города Кызыла**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:
<https://detsad28-kyzyl.rtyva.ru/>

Мониторинг реализации программы наставничества в **МБДОУ комбинированного вида «Детский сад №28» города Кызыла** 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 от 09.11.2022 №373 О внедрении (целевой модели) системы наставничества педагогических работников в дошкольных образовательных организациях
- Приказ №119 от 01.09.2023г «О внедрении целевой модели наставничества».
- Дорожная карта по реализации системы наставничества в МБДОУ «Детский сад №28»
- Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ «Детский сад №28»

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ «Детский сад №28»;
- 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:

- Оценка качества процесса реализации Программы наставничества в МБДОУ «Детский сад №28» города Кызыла.
 1. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- В МБДОУ «Детский сад №28» реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог- педагог»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

- Персонализированные Программы наставничества реализуется в МБДОУ «Детский сад №28» с 01.09.2023г. по 31.05.2024г

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

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	- 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 особыми умениями, например цифровыми технологиями) - Сочетание теоретических и практических форм работы.	- Высокая нагрузка педагогов-наставников (работа в две смены, методическая работа) и как следствие – отсутствие возможности регулярно работать с наставляемыми; - Непредвиденные обстоятельства (болезнь педагогов, увольнение и др.)

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программ наставничества за период с 01.09.2023г. по 31.05.2024г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Результаты анализа эффективности внедрения
Персонализированных программ наставничества таблица 3**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <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
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i>	100	100
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <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		

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

Эффективность программы наставничества – 18 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2023г. по 31.05.2024г.

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 МБДОУ «Детский сад №28» 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 в профессиональной деятельности.
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. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества.
2. По результатам самообследования эффективность внедрения программы наставничества в МБДОУ «Детский сад №28» -высокая.
3. Планируемый результат Персонализированных Программ наставничества достигнут.
4. В результате внедрения Программы наставничества улучшилось качество достижения образовательных результатов воспитанников.
5. Внедрение Программы наставничества позитивно влияет на участников программы.

Управленческие решения:

1. Продолжать реализацию Программы «Наставничество» ДОУ.
2. Усовершенствовать методическое сопровождение участников Программы наставничества.
3. Выявлять профессиональные дефициты молодых педагогов.

Вр. и.о заведующей МБДОУ
«Детский сад №28»

