

## **Аналитическая справка**

**По результатам внутреннего мониторинга реализации Целевой модели наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 106»**

**(далее МБДОУ № 106)**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 106 проведен на основании следующих документов:

- распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"
- письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42 03 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
- методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021г)
- постановление Правительства Удмуртской Республики от 29.05.2017 № 239 « О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных министерству образования и науки Удмуртской Республики»
- приказ по основной деятельности № 255 от 16.02.2022 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»
- приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 26.04.2021 г. № 165 "Об организации наставничества в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска"
- приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 04.03.2022 г. № 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска»

Целью мониторинга является: получение информации о реализации программы наставничества в период (март 2022 по октябрь 2022) прогноз и предупреждение отрицательных тенденций в данном направлении и определения степени эффективности целевой модели наставничества.

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.

### **ЭТАП 1**

#### **ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 106 с апреля 2022 с этой целью разработаны:

- 1) Положение о системе наставничества педагогических работников МБДОУ № 106 (утв. Приказом № 91 от 15.03.2022)
- 2) Программа наставничества МБДОУ № 106 (утв. Приказом 113 от 20.04.2022)
- 3) Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества педагогических работников (утв. Приказом № 91 от 15.03.2022)

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБДОУ № 106
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели. Современным подходам и технологиям.

В рамках SWOT – анализа были изучены внешние и внутренние факторы. Выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Результаты 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"> <li>- улучшение качества образовательного процесса</li> <li>- ускорение процесса профессионального роста молодого педагога</li> <li>- у участников программы появилось желание более активно участвовать в конкурсах различного уровня</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-низкая активность участников программы</li> <li>-дефицит педагогов готовых и способных быть наставниками</li> </ul> |

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    | Система мотивации и поощрения наставников | На данный момент не выявлено |

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества МБДОУ № 106 (период апрель – октябрь 2022)

Результаты представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБДОУ № 106 за период с апреля по октябрь 2022.

| Показатель эффективности                                                                                                                                                            | результат   |             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
|                                                                                                                                                                                     | планируемый | достигнутый |
| Доля молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%) <ul style="list-style-type: none"> <li>• отношение количества педагогов, вошедших в</li> </ul> | 9%          | 9%          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |      |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| программу наставничества в роли наставника к общему количеству педагогов                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |      |      |
| Доля педагогов – молодых специалистов ( с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%) <ul style="list-style-type: none"> <li>• отношение количества педагогов – молодых специалистов ( с опытом работы от 0 до 3 лет)</li> <li>• вошедших в программу наставничества в роли наставляемого . к общему числу педагогов – молодых специалистов ОО</li> </ul> | 75%  | 75%  |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%) <ul style="list-style-type: none"> <li>• отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</li> </ul>                                                                                             | 100% | 100% |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%) <ul style="list-style-type: none"> <li>• отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</li> </ul>                                                                                               | 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 задач, по которым она осуществляется          | +                                  |                              |                          |
|                                               | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе | +                                  |                              |                          |
|                                               | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям                   | +                                  |                              |                          |
|                                               | Наличие комфортного психологического                                                          | +                                  |                              |                          |

|                                                                                |                                                                                                                                                                          |   |   |  |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|
|                                                                                | климата                                                                                                                                                                  |   |   |  |
|                                                                                | 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                                             | Активности и заинтересованность в участии в мероприятиях. Связанных с наставнической деятельностью                                                                       | + |   |  |
|                                                                                | Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (образовательных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |   | + |  |

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

Эффективность – 15 баллов – оптимальный уровень

По итогам промежуточного мониторинга реализации целевой модели наставничества можно сделать следующие выводы:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия МБДОУ № 106, на хорошем уровне.

- условия реализации программы соответствуют требованиям
- выявлена положительная динамика профессионального развития молодых педагогов (наставляемых) и мотивационного личностного роста всех участников программы.

Заведующий



В.М. Бelay