

**Аналитическая справка  
по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества в 2022-2023 году**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ДОУ:  
<https://murdskv1.ru/index.php/metodicheskaya-sluzhba>

Мониторинг реализации программы наставничества в МДОБУ «Муринский ДСКВ №1»

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 Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 06.12.2022 года №45 «Об утверждении положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области, осуществляемых образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»
- ✓ Положение от 06.12.2022 года №45 «Об утверждении положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области, осуществляемых образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»
- ✓ Приказ от 30.08.2022г № 152-ОД «Об организации наставничества на 2022-2023 учебный год».
- ✓ Дорожная карта по реализации системы наставничества в МДОБУ «Муринский ДСКВ №1»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МДОБУ «Муринский ДСКВ №1» (далее – ДОУ)

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в ДОУ;
- 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 в МДОБУ «Муринский ДСКВ №1».

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:



1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества в ДОУ
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В ДОУ реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог- педагог»

### Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

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      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Горизонтальное» обучение, осуществляемое непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику, в случае возникновения затруднений.</li> <li>- Формирование и Реализация индивидуальной Образовательной траектории в соответствии с профессиональными дефицитами наставляемого.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Не совершенная система мотивации.</li> <li>- Высокая нагрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.</li> </ul> |

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"> <li>- Гибкий план мероприятий Программы (корректировка программы на любом этапе реализации).</li> <li>- Диагностика на любом этапе реализации Программы для уточнения зон профессионального развития наставляемого (и последующая корректировка Программы).</li> <li>- Возможность не отрываясь от выполнения должностных обязанностей перенимать успешный практический педагогический опыт.</li> <li>- Участники Программы видят результат своего профессионального развития, повышается мотивация к профессиональному росту.</li> <li>- Наставляемые после «делового» общения с наставником обретают уверенность в профессиональной сфере.</li> <li>- Развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</li> <li>- Формирование понимания собственного профессионального будущего.</li> <li>- Реализации собственного проекта (наставляемого) в интересующей области с сопровождением опытного наставника.</li> <li>- Наблюдение за педагогическими действиями в практике (в образовательном процессе)</li> <li>- Обмен опытом наставляемого наставнику (креативное мышление, владение особенными умениями, например цифровыми технологиями)</li> <li>- Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокая нагрузка педагогов-наставников (работа в две смены, методическая работа) и как следствие – отсутствие возможности регулярно работать с наставляемыми;</li> <li>- Непредвиденные обстоятельства (болезнь педагогов, увольнение и др.)</li> </ul> |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программ наставничества за период с 06.12.2022г. по 31.05.2023г.



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 (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <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></li> </ul> | <b>100</b>  | <b>100</b>  |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i></li> </ul>   | <b>100</b>  | <b>100</b>  |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i></li> </ul>   | <b>100</b>  | <b>100</b>  |

**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        | <b>2</b>                           |                              |                          |
|   | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе | <b>2</b>                           |                              |                          |
|   | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям                   | <b>2</b>                           |                              |                          |
|   | Наличие комфортного психологического климата в организации                                    | <b>2</b>                           |                              |                          |



|  |   |   |  |  |
|--|---|---|--|--|
|  | 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 06.12.2022г. по 31.05.2023г. 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      | 8  | 8                                  | 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 МДОБУ программ наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.
2. В результате реализации программы наставничества улучшилось 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:**



