**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 6»**

**Информационно-аналитическая справка**

**о реализации программы наставничества**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ «Црр – д/с № 6» проведен на основании документов:

- распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-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 Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества 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 «Црр – д/с № 6» сентября 2021 года с этой целью разработаны:

1. Положение о целевой модели наставничества
2. Программа наставничества
3. Дорожная карта внедрения системы наставничества педагогических работников

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МБДОУ «Црр – д/с № 6»;

- 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 таблицах

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

(Оценка качества процесса реализации программы наставничества на основе SWOT- анализа. Результаты анализа представляются в таблицах 1, 2)

**Таблица 1**. **Сильные и слабые стороны программы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| **Педагог-педагог**  (в соответствии с «Положением о системе наставничества в МБДОУ  «Црр – д/с № 6») | «Горизонтальное» обучение, осуществляемое непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику, в случае возникновения затруднений. | Недостаточная база практических умений и навыков у наставляемого. Обилие теоретического материала, который он получил входе прохождения курсов переквалификации, который не всегда можно использовать на практике. Следовательно, затрачивается большее количество времени на получение практических навыков. |
| Формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории в соответствии с запросами наставляемого. Возможность корректировки индивидуального плана работы «на месте». | Наставник опирается на свой лучший практический педагогический опыт работы, использует только те методы и приемы работы с воспитанниками, которые у него самого получаются хорошо, не опирается на возможности наставляемого (не организовано развитие наставляемого, только в рамках прохождения КПК в рамках какого-то одного направления). |
| Программа способствует ускорению адаптационного периода и профессиональному развитию молодого педагога. |  |
| Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников (как наставника, так и наставляемого) |  |

**Таблица 2.** **Возможности программы и угрозы ее реализации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Возможности** | **Угрозы** |
| **Педагог-педагог**  (в соответствии с «Положением о системе наставничества в МБДОУ  «Црр – д/с № 6») | Акцентирование внимания наставляемого на **важности** работы воспитателя в современных условиях жизни и модернизации образования в целом. | Рост конкуренции между образовательными организациями за квалифицированные педагогические кадры (как наставников, так и наставляемых) |
| Формирование **практических умений** (что гораздо важнее теории, полученной в ходе обучения), которые молодой специалист может применять в работе с воспитанниками, а также при взаимодействии с родительской общественностью |  |

**Вывод:** с целью предотвращения оттока подготовленных специалистов в другие образовательные учреждения или другие сферы деятельности, необходимо создавать в коллективе благоприятную обстановку, способствующую выработке командных качеств («один за всех и все за одного»); привлекать молодых и опытных специалистов к совместным мероприятиям и конкурсам с целью показать их значимость участия в данных проектах («без них не справится»); качественно продумать стимулирующие выплаты для наставника.

**Таблица 3. Определение эффективности программы наставничества**

(Результаты анализа предоставляются в данной таблице)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Проявление** | | |
| **Проявляется**  **в полной мере,**  ***2 балла*** | **Частично проявляется,**  ***1 балл*** | **Не проявляется,**  ***0 баллов*** |
| Оценка программы наставничества в  МБДОУ «Црр – д/с № 6» | Соответствие наставнической деятельности | 2 |  |  |
| 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 |  | 1 |  |
| 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 | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | 2 |  |  |
| Определение деятельности партнеров в организации | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности |  |  | 0 |
| 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 (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция | 2 |  |  |

**Показатели уровня эффективности наставничества:**

-15–18 баллов – оптимальный уровень;

- 9–14 баллов – допустимый уровень;

- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

**Вывод с указанием уровня эффективности**: эффективность программы наставничества 16 баллов- оптимальный.

В целом реализация программы наставничества показывает её адаптированность к реалиям современного образования, системность и жизнеспособность. Программа наставничества МБДОУ «Црр – д/с № 6» является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, благодаря чему была достигнута положительная динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых, компетентностный и профессиональный рост участников программы. Тем не менее, необходимо учитывать современные подходы и технологии при реализации программы, а также создавать комфортный психологический климат внутри каждого дошкольного учреждения МБДОУ «Црр – д/с № 6».

1.2. Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям проведен количественный анализ результатов программы наставничества (см. таблицы).

**Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников**

Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям целевой модели наставничества современным подходам и технологиям необходимо провести количественный анализ результатов программы наставничества и отразить результаты в таблице «Количественный анализ результатов программы наставничества». Сроки реализации программы «Учитель-учитель» за период с сентября по декабрь 2022 года.

**Таблица 4. Количественный анализ результатов программы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование показателя** | **Запланированный**  **результат** | **Достигнутый** |
| Доля молодых специалистов с опытом работы от 0 до 3-х лет, работающих в образовательной организации (отношение количества молодых учителей, входящих в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации) | 3 | 2 |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества. реализуемых в образовательной организации) (в %; опросный лист, анкета) | 100% | 100% |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества) (в%; опросник) | 100% | 100% |
| Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик ) | Статьи в газету МБДОУ «Црр – д/с № 6» - не менее 1.  Показ открытых занятий – не менее 2.  Участие в реализации мероприятий для воспитанников (в соответствии с годовым планом работы)- не менее 2.  Участие в проектной деятельности – не менее - 1 | Статьи в газету МБДОУ «Црр – д/с № 6» - 1.  Показ открытых занятий – 1.  Участие в реализации мероприятий для воспитанников (в соответствии с годовым планом работы) - 2.  Участие в проектной деятельности - 1 |
| Процент обучающихся (наставляемых), прошедших профессиональные и компетентностные тесты | 100% | 67% |
| Процент наставников, прошедших курсовую подготовку | 0 | 0 |
| Количество наставляемых, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу наставников в 2023 г. | 4 | 4 |

**Выводы по итогам мониторинга:** реализация программы наставничества за 2021-2022 учебный год показала, что

**-** у всех участников повысился уровень удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

– все наставляемые продолжают свою работу в качестве воспитателей в МБДОУ «Црр – д/с № 6»

– активное участие молодых специалистов при поддержке наставников в реализуемых мероприятиях ОУ (размещение статей в газете МБДОУ «Црр – д/с № 6» «ПознавайКа», реализация образовательной программы МБДОУ «Црр – д/с № 6» при поэтапном переходе на программу «нового поколения», активное участие в смотрах-конкурсах на базе ОУ.

Справку составил: старший воспитатель МБДОУ «Црр – д/с № 6» Исаева Ю.Е.