

**Аналитическая справка
по итогам реализации программы наставничества на 2023 -2024 год.**

**Ссылка на страницу Наставничество на сайте ГБДОУ:
<http://58dsfrspb.ucoz.net/index/nastavnichestvo/0-131>**

Анализ реализации программы наставничества в ГБДОУ № 58 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 №623-р «**Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга**»
- **Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации** от 25 декабря 2019 года № 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 Министерства просвещения России** от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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")
- **Методические рекомендации** по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.)
- Приказ № 40/1 от 09.09.2022 « О внедрении целевой модели наставничества»,
- Приказ № 40/1 от 09.09.2022 «Об утверждении Положения о наставничестве»,
- Приказ № 40/2 от 09.09.2022 «О назначении кураторов и наставников внедрения целевой модели наставничества».

Цель определение степени эффективности целевой модели наставничества в ГБДОУ № 58 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Задачи:

- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в ГБДОУ № 58;
- определить степень эффективности реализации целевой модели наставничества в ГБДОУ № 58;
- проанализировать эффективность достижения результатов реализации программы наставничества в ГБДОУ № 58;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в ГБДОУ № 58 на следующий год.

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
Воспитатель - воспитатель	Успешное закрепление педагога на месте работы Наличие конкретных мероприятий Повышение профессионального потенциала молодого педагога.	Невозможность корректировки в зависимости сложившихся условий, поскольку программа размещена на сайте и принята без возможности поправок и изменений.

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
	Изучить нормативно-правовую документацию, локальные акты и другие документы ГБДОУ Оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный план работы, календарный план, табель посещаемости детьми группы детского сада, сведения о детях, план по самообразованию, диагностика). Познакомить с внутренним механизмом использования дидактического и наглядного материалов. Разработать и написать календарно-тематическое планирование на основе Основной образовательной программы. Оказывать методическую помощь в организации работы по образовательным областям. Использовать ИКТ в работе. Организовать помощь по работе с родителями (планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний, нетрадиционные формы взаимодействия). Способствовать профессиональному становлению воспитателя и	Недобросовестное исполнение работы механизма всеми участниками образовательного процесса Угрозы отсутствуют Принятие именно тех приёмов и методов, которыми пользуется наставник Оснащение ГБДОУ ИКТ средствами Отсутствие интереса родителей Сохранение заинтересованности наставляемого в профессиональном

	развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности	росте.
--	---	--------

1.3. Анализ эффективности персонализированных программ наставничества за период с 31.08.2023 по 24.05.2024. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 15.09.2022 по 26.04.2023 год.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):	100%	67%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):	100%	33%

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		1	

Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – Допустимый уровень эффективности (14 баллов)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 31.08.2023 по 24.04.2024 года. Направленность персонализированных программ:

- **фасилитация** переноса приобретенных компетенций педагогических работников в реальную практику
 - **координация** методической работы и формирование методической инфраструктуры
- 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)
Воспитатель - воспитатель	3	2	1

В результате анализа реализации программы наставничества в ГБДОУ № 58 комбинированного вида Фрунзенского района Санкт-Петербурга были сделаны следующие **выводы:**

1. Наставляемый педагог демонстрирует полученные знания на практике, заинтересован в дальнейшей работе, чувствует себя успешным и компетентным
2. Методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения не достаточно сформирована и требует дальнейшего совершенствования

3. Не все наставники в ходе работы проявили должный уровень компетентности в области межличностных отношений. Данное направление работы требует дальнейшего совершенствования.

Предложения:

1. Совершенствовать целевую модель программы наставничества в ГБДОУ № 58 с учетом результатов проведенного анализа.
2. Совершенствовать методическое сопровождение программы «Наставничества»
3. Разработать программу «Наставничества» на 2023-2024 уч. год с учетом результатов проведенного анализа.

Аналитическая справка по итогам реализации программы наставничества на 2023 -2024 год составлена старшим воспитателем Ермолаевой Т.Н.