

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД № 306»
ГУО администрации города Красноярска
660012, г. Красноярск, ул. Судостроительная, 103, тел/факс (8-3912) 61-63-15, E-mail:
dou306@mailkrsk.ru
ОГРН 1022402302999, ИНН/КПП 2464032461/246401001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2023 – 2024 учебном году в МАДОУ № 306**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАДОУ № 306: <https://ds306-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo-pedagogicheskikh-rabotnikov/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 306 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 министерства образования Красноярского края от 30.11.2-2- № 590–11-05 (п.6.6), на основании приказа ГУО №567 а/п от 29.11.2022 «Об утверждении муниципальной концепции системы управления качеством образования и положения» (Приложение 2 Положение о методах сбора и обработки информации по показателям управления качеством образования в г. Красноярске (п. 2.6.);
- Приказ № 253-гуо от 23.05.22. «Муниципальная дорожная карта реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022 – 2024 годы»;
- Приказ № 01-02/42-1 от 20.06.2022 о разработке и утверждении положения, дорожной карты, программы по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников МАДОУ № 306
- Приказ № 01-02/42-1 от 20.06.2022 о назначении кураторов и наставников в МАДОУ № 306
- Положение по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 306
- Дорожная карта реализации наставничества
- Программа наставничества в МАДОУ № 306
- Приказ № 01-02/89-1 от 04.09.2023 о формировании наставнических пар

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 306

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 306 ;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 306 ;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 306 ;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 306 ;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 306 .

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 306 .
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 306 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 306 с 04.09.2023 г.

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.

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	1.Создание педагогического пространства для наставляемого: наставником создана положительная атмосфера, способствующая повышению познавательного интереса, творческого потенциала и желания самореализовываться в профессиональной деятельности.	1.Базовая переподготовка не дает достаточной базы для развития профессиональной компетенции.

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	1. Способствовать профессиональному становлению педагога и развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности	1. Недостаточная заинтересованность

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 04.09.2023 г. – 17.05.2024 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	95%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):	100%	95%

<ul style="list-style-type: none"> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 		
--	--	--

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАДОУ № 306

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МОУ	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется		1 балл	
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		1 балл	
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям		1 балл	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2 балла		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		1 балл	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1 балл	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1 балл	
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2 балла		
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция		1 балл	

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

Эффективность программы наставничества – 11 допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 04.09.2023 г. – 17.05.2024 г.

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	6	4	2

Направленность персонализированных программ:

Обеспечение психологической, методической поддержки молодых педагогов, установление доброжелательного контакта (комфортной эмоциональной атмосферы) для продуктивного общения.

Оказание помощи и поддержки молодому педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности.

Способствовать мотивации к повышению квалификационного уровня молодых педагогов.

Причины не завершения персонализированных программ:

- В связи переездом педагога на новое место жительства и уходом в отпуск по беременности и родам.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Выявлены сильные и слабые стороны программы наставничества. Сильной стороной является создание педагогического пространства, в котором создана положительная атмосфера, способствующая раскрытию творческого потенциала и повышению познавательного интереса наставляемого. У наставляемого повысился уровень знаний, умений и навыков в работе с детьми дошкольного возраста.

Слабой стороной является то, что начинающий педагог не имеет специального дошкольного образования, а прошел переподготовку. В связи с этим возникли трудности в усвоении знаний в области дошкольной педагогики. Наставляемый педагог большой отрезок времени посветила изучению методической литературы.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.
- иное...

Изучение влияния программы на участников проходило посредством _ анкетирования, самоанализа:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Успешное преодоление профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
- Повышение уровня организации образовательной деятельности.
- Формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, становление его как квалифицированного и компетентного в своей области работника.
- Формирование устойчивого интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

У молодых педагогов наблюдается потребность заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

Проявляется желание педагога использовать передовой педагогический опыт в своей деятельности.

Проявление интереса к педагогической деятельности, способствующему закреплению педагога в образовательной организации.

Проявление потребности в непрерывном самообразовании и самосовершенствовании.

Развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода профессионального становления педагога.

Управленческие решения:

Пополнение методической базы, позволяющей эффективно реализовать программу наставничества.

Сетевое взаимодействие с учебными заведениями, с целью привлечения молодых специалистов.

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:

Вернер Алиса Андреевна, заместитель заведующего по УВР, т. 2616315

Дата 17.05.2024

Заведующий МАДОУ № 306

Белошапкина О.В. Документ подписан (удостоверен) следующей электронной подписью:

Титул сертификата: Юрическое лицо

Дата выдачи сертификата: 18.07.2023 04:36 (МСК)

Срок действия сертификата: 10.10.2024 04:36 (МСК)

МП Номер сертификата: 00E6752FAC5EEA7EA5D9D76737C4C1F9AFE

Белошапкина Ольга Владимировна

Организация: МАДОУ № 306

«17» мая 2024 г. Подпись: Заведующий

