

«ДЕТСКИЙ САД №98»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНН 2465327813\КПП 246501001\БИК 040407001\ОГРН 1192468036199
660020, г. КРАСНОЯРСК, УЛ. П. ПОДЗОЛКОВА Д.14 E-mail: dou98@mailkrsk.ru.

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 – 2024 учебном году в МАДОУ № 98

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://ds98-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat/index.php?catalogue=1&sub=8#text-block-27>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 98 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 30.11.22- № 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 № 120/п от 02.06.2022 «О внедрении целевой модели наставничества в МБДОУ № 98 и утверждении Дорожной карты».
- Приказ № 203/п от 01.09.2023 «О назначении куратора, наставников и формировании наставнических групп»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 98

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 98;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 98;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 98;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 98;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 98.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 98.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 98 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 98 с 01.09.2022

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

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	1. Педагогические работники МАДОУ № 98 - молодой, инициативный, энергичный коллектив. Несмотря на небольшой педагогический опыт, педагоги легко ориентируются в информационном пространстве, с удовольствием осваивают новые технологии. 2. Наставники с желанием делятся опытом, в наставнических группах сформировалась доброжелательная атмосфера.	1. Молодой коллектив при небольшом проценте опытных высококвалифицированных педагогов, 2. Коллектив находится на этапе формирования, молодые педагоги часто сменяются (уходят в декрет)

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	- сопровождение внедрения целевой модели наставничества на муниципальном уровне,	Педагог-педагог

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 _____

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

программе, реализуемой в ОО		
-----------------------------	--	--

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в _____

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества 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 организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
Изменения 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		1	

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

Эффективность программы наставничества – 15 баллов – оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.09.2023 – 31.05.2024 года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Педагог-педагог	7	6	1

