

## **Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 – 2024 учебном году в МАДОУ № 59**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАДОУ № 59: <https://ds59-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 59 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»;
- Письмо Главного управления образования администрации города Красноярска от 03.05.2024 № 1149 «О проведении мониторинга сайтов муниципальных образовательных учреждений»;
- Приказ заведующего МАДОУ № 59 «О внедрении целевой модели наставничества» № 146 от 09.08.2022;
- Приказ заведующего МАДОУ № 59 «Об утверждении программы наставничества, плана реализации целевой модели наставничества» № 170 от 01.09.2022;
- Приказ заведующего МАДОУ № 59 «Об утверждении Положения о наставничестве педагогических работников МАДОУ № 59» № 159 от 01.09.2022
- Приказ заведующего МАДОУ № 59 «О назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества», «О формировании наставнических пар» № 158 от 01.09.2023

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 59

### **Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 59;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 59;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 59;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 59;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 59.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 59.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 59 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог»

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

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 59 с 01.09.2022г.

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	100% участников понравилось участие в программе наставничества, они готовы продолжить работу в программе. 55% наставляемых решили свои профессиональные проблемы через участие в программе наставничества. 50% наставляемых чувствуют уверенность в своих профессиональных возможностях. У участников программы наставничества повысилась профессиональная активность.	Недостаточная активность участников программы наставничества Недостаточно времени для совместных практических занятий Недостаточная мотивация к профессиональному росту через участие в программе наставничества Дефицит педагогов, готовых стать наставниками

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	Содействие профессиональному росту педагога. Оказание методической помощи молодым педагогам Сопровождение внедрения целевой модели наставничества на муниципальном уровне Использование ресурсов профессиональных сообществ в сети Интернет для решения профессиональных проблем в рамках реализации программы наставничества.	Смена педагогического состава. Увеличение объема дополнительных обязанностей наставников и наставляемых.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период сентябрь 2022-май 2024

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентябрь 2022-май 2024

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов – 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%	100%

Документ подписан электронной подписью

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 24» г. Владивосток  
16.05.24 06:32 (MSK)

Заведующий

Сертификат ABA4F0F42D1F7D53F3258A5FB70E651D

Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программнаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100%	100%
--	------	------

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАДОУ № 59**

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	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	2		
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 (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – 16 баллов, оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.09.2023-15.05.2024 года

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	6	0

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение "ДЕТСКИЙ САД № 59" Дедух Марина Владимировна  
Заведующий

16.05.24 06:32 (MSK)

Сертификат ABA4F0F42D1F7D53F3258A5FB70E651D

Формирование профессиональных компетенций педагога в вопросах организации педагогических

мероприятий с детьми с учетом требований ФОП ДО

- Формирование навыка ведения педагогической документации
- Формирование профессиональных компетенций педагога по освоению и применению педагогических технологий
- Изучение нормативной базы, обеспечивающей организацию образовательно-воспитательной деятельности

Причины не завершения персонализированных программ:

- нет

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Реализуемая в МАДОУ № 59 программа наставничества отвечает требованиям региональной целевой модели наставничества.
- Персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов.
- Наставляемые применяют профессиональные знания, полученные в ходе реализации программы наставничества.

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

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Удовлетворенность наставников и наставляемых от участия в программе наставничества;
- Полученные в ходе реализации программы наставничества профессиональные знания

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования наставников и наставляемых; оценки профессиональных знаний, полученных в ходе реализации программы наставничества.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Частично преодолены профессиональные затруднения наставляемых, наблюдается динамика профессионального роста.
- Наставляемые педагоги используют в своей профессиональной деятельности знания, полученные в ходе реализации персонализированных программ наставничества

### **Общие Выводы по итогам мониторинга:**

Качество реализуемой в МАДОУ № 59 Программы наставничества отвечает принципам и требованиям региональной целевой модели наставничества.

Персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов и позволяют решать профессиональные затруднения педагогов.

Педагоги используют знания, полученные в ходе реализации программы наставничества, в профессиональной деятельности.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию Программы наставничества в МАДОУ № 59
2. Продолжать выявлять профессиональные дефициты педагогов
3. Разрабатывать персонализированные программы наставничества на основе выявленных профессиональных дефицитов
4. Повышать профессиональную подготовку наставников с использованием ресурсов профессиональных сообществ ДОО г. Красноярска.

Справку составила Осипченко Ольга Ивановна, заместитель заведующего по УВР,  
контактный телефон: 8-913-196-59-19

15.05.2024

Заведующий МАДОУ № 59

М.В. Дедух

15.05.2024

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 59", Дедух Марина Владимировна,  
Заведующий

16.05.24 06:32 (MSK)

Сертификат ABA4F0F42D1F7D53F3258A5FB70E651D