

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 – 2024 учебном году в МАДОУ № 82

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАДОУ:

<https://ds82-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 82 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»;
- Положение о системе наставничества педагогических работников МАДОУ № 82.
- Приказ «О внедрении модели наставничества в МАДОУ № 82» от 10.06.2022 года № 42/о.
- Приказ «Об утверждении Программы системы наставничества в МАДОУ № 82» от 16.09.2022 года № 79-2/о.
- Приказ «О формировании наставнических групп» от 12.09.2023 года № 85-2/о.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 82.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 82.
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 82.
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 82.
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 82.

разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 82.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 82.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 82 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 82 с сентября 2022 года.

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	Программа ориентирована на конкретный педагогический потенциал педагогов МАДОУ № 82 (наставников и наставляемых)	Высокая перегрузка педагогов (наставников и наставляемых), как следствие – отсутствие возможности регулярной совместной работы в рамках программы
	Методическая поддержка молодых педагогов четко структурирована и спланирована	Кадровый и качественный педагогический дефицит
	Разнообразие форм взаимодействия наставляемых и наставников	Слабая мотивация наставляемых для профессионального роста
	Активная включенность молодых педагогов в среду жизнедеятельности МАДОУ № 82	Отсутствие системы обучения и методической поддержки наставников, курсов повышения квалификации для наставников

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	Взаимодействие с КИМЦ в рамках методических семинаров для наставников, кураторов	Низкая заинтересованность в реализации программы наставляемых.
	Доступные интернет-ресурсы по вопросам наставничества	Низкая заинтересованность в реализации программы наставников.
		Дефицит педагогических кадров
		Профессиональное «выгорание» наставников
		Отсутствие ресурсной базы наставников

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с сентября 2023 года по май 2024 года.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с сентября 2023 года по май 2024 года.

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 	100%	100%

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

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАДОУ № 82

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МАДОУ	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		1	
	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	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
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 – оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024 учебного 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		7	0

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад № 82", АКОПЯН ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА, ЗАВЕДУЩИЙ

14.05.24 12:15 (MSK)

Сертификат E22F4D310FC3049776551F55AA18C0C2

Адаптация педагога к условиям ДОУ, детскому коллективу, родительской общественности

- Становление профессионального вектора развития
- Совершенствование педагогических компетенций

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставники и наставляемые заинтересованы в совместной работе по персонализированным программам, готовы продолжать начатую работу.
- Формы взаимодействия наставников и наставляемых достаточно традиционны, требуется работа по поиску и внедрению современных форм взаимодействия.
- Некоторые персонализированные программы перенасыщены, требуется более конкретная детализация.

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;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников

Изучение влияния программы на участников проходило посредством наблюдения педагогической деятельности, анализа открытых мероприятий, самоанализа.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставляемые увереннее чувствуют себя при организации образовательной деятельности с детьми
- Наставляемые принимают активное участие в жизнедеятельности МАДОУ № 82
- Наставляемые проявляют инициативу в создании и реализации проектов (групповых и МАДОУ)
- Педагогические компетенции наставляемых в вопросах организации детского коллектива и образовательной деятельности с воспитанниками повысились.
- Приобретение наставниками профессиональных навыков организации работы с наставляемыми.
- Положительная динамика в создании и установлении психологического комфорта в коллективе МАДОУ № 82.

Общие выводы по итогам мониторинга:

В МАДОУ № 82 созданы условия и среда для реализации Программы наставничества.

Продолжать работу в данном направлении с учетом полученных результатов реализации персонализированных программ.

Управленческие решения:

Создать условия для систематического обучения наставников в рамках курсов повышения квалификации, обмена опытом с коллегами.

Внедрить современные формы взаимодействия в рамках наставничества.

Заведующий МАДОУ № 82 _____ / Акопян Т.В.



Исполнитель: Прокошина Елена Владимировна,
контактный телефон 236-26-60