Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №89»

Юридический адрес: Красноярск, ул. Ольховая, 8

Фактический адрес: Красноярск, ул. Ольховая, 8; ул. Славы, 3

# Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программынаставничества

# в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ № 89

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ:** [**https://ds89-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/**](https://ds89-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/)

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 89 проведенв соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и наоснованииследующих 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 в МБДОУ № 89

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 89

 **Задачи мониторинга:**

* получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 89;
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников вМАДОУ № 89;
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 89;
* спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 89;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 89.

Мониторингпрограммынаставничествасостоитиздвухэтапов:

1. Оценкакачествапроцессареализациипрограммынаставничества вМАДОУ № 89
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 89 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог – педагог»

# Этап1.Оценкакачествапроцессареализациипрограммынаставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 89 с 2022г.

* качество программы наставничества, эффективность и полезность программыкак инструмента повышения социального и профессионального благополучия ;
* соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходами технологиям.

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основеанкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемойпрограммынаставничества.

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильныеислабыестороны программынаставничества.

Результатыанализаприведенывтаблице1

Таблица1.Сильныеислабыестороныпрограммынаставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| Педагог - педагог | Наставничество сокращает срок начала самостоятельной работы для молодого специалиста. | Наставничество отнимает много времени от выполнения прямых должностных обязанностей. |

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены втаблице2.

**Таблица2.Возможности программы и угрозы ее реализации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форманаставничества** | **Возможности** | **Угрозы** |
| Педагог - педагог | Развитие личного, творческого и профессионального потенциала. | Высокая нагрузка педагога-наставника. |

# 1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с мая 2024-по декабрь 2024

 Результаты анализа представлены в таблицах 3и4.

# Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с мая 2024-по декабрь 2024

|  |  |
| --- | --- |
| **Показательэффективности** | **Результат** |
| **Планируемый** | **Достигнутый** |
| Доля педагогов – молодых специалистов (с опытомработы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):* *отношениеколичестваучителей–молодыхспециалистов (сопытомработы от 0 до 3 лет), вошедших в программунаставничествавролинаставляемого,к общему числу учителей – молодыхспециалистов вшколе*
 | **50%** | **50%** |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участиемвпрограмменаставничества (%):* *отношение количества наставляемых,удовлетворенных участиемвпрограмменаставничества, к общему количествунаставляемых,принявшихучастие впрограмме,реализуемойвшколе*
 | **100%** | **100%** |
| Уровень удовлетворенности наставников участиемвпрограмменаставничества (%):* *отношение количества наставников,удовлетворенных участиемвпрограмменаставничества, к общему количествунаставляемых,принявшихучастие впрограмме,реализуемойвшколе*
 | **100%** | **100%** |

**Таблица4.Определение эффективности программы наставничества в** МАДОУ № 89

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Проявление |
| Проявляется в полноймере, 2 балла | Частичнопроявляется, 1 балл | Непроявляется, 0 баллов |
| Оценка программы наставничествав ДОУ | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется | **+** |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе | **+** |  |  |
| Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям |  | **+** |  |
| Наличие комфортного психологического климата в организации |  | **+** |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия |  | **+** |  |
| Определение эффективностиучастников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности |  | **+** |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности |  | **+** |  |
| ИзмененияВ личности  | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью | **+** |  |  |

