

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 85»**

Карамзина ул., д. 6А, г. Красноярск, 660012
Тел. (391) 2005053, (391) 2003186. E-mail: dou85@mailkrsk.ru

ОКПО 41934654

ОГРН 1192468036331

ИНН/КПП 2464150673/246401001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ № 85**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: Красноярский стандарт качества

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 85 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 30.11.2020 № 590–11-05 (п.6.6) «О внедрении целевой модели наставничества», 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 ГУО № 505/п от 16.12.2024 «О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты»;
- Положение о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ № 85.
- Дорожная карта по реализации системы наставничества в МАДОУ № 85.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 85

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 85;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАДОУ № 85;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 85;
- Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 85;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 85.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 85.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 85 реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог».

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 85 с 2022г.

С января 2025 года в МАДОУ № 85 реализуются мероприятия Дорожной карты МОУ, разработанной в соответствии с муниципальной Дорожной картой от 16.12.2024г. № 505/п.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
- соответствие условий реализации программы требованиям региональной целевой модели, современным подходам и технологиям;
- Выполнение мероприятий Дорожной карты по реализации целевой модели наставничества в полном объеме.

1.1. Для оценки 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	- участники программы (100% наставляемых) желают продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе МАДОУ; - достаточность и понятность обучения наставляемых; - Возможность корректировки индивидуального плана работы.	- Высокая загруженность педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - недостаточно времени для проведения совместных практических занятий; - дефицит педагогов, способных и готовых быть наставниками; - недостаточная база практических умений и навыков у наставляемого.

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	- акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами	- недостаточная мотивация к наставничеству; - профессиональное выгорание потенциальных педагогов-наставников.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 01.09.2024-31.05.2025г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за 2024-2025 учебный год

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый на 01.09.2024	Достигнутый 01.06.2025
Доля наставляемых педагогов (молодых специалистов, студентов) вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов</i>	2/3	2/4
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения</i>	2/20	2/20
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении</i>	100%	50%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении</i>	100%	50%

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МАДОУ № 85 за 2024-2025 учебный год

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	+		
	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 эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	+		
	Степень применения наставляемым (и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция		+	

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

Эффективность программы наставничества –16 баллов (оптимальный)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.09.2024-31.05.2025года

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	2	1	1

Направленность персонализированных программ:

- выявление профессиональных проблем и запросов молодого специалиста;
- повышение профессионального мастерства наставляемых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- формирование навыков ведения профессиональной документации.

Причины не завершения персонализированных программ:

- уход наставляемого педагога в декретный отпуск.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- реализуемая Программа наставничества разработана в соответствии с целевой моделью наставничества и методических рекомендаций;
- персонализированная программа наставничества разработана на основании профессиональных затруднений педагогов.
 - персонализированные программы позволят обеспечить формирование и повышение профессиональной компетентности и развитие творческого потенциала наставляемых молодых специалистов.

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. 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 наставляемых в межличностное взаимодействие;
- качество изменений в профиле наставляемого, восполнение профессиональных дефицитов;
- динамика профессиональных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников;
- закрепление наставляемого в профессии и в организации, успешное включение во взаимодействие со всеми участниками ОО.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- наблюдается положительная динамика профессионального развития наставляемых педагогов;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снижается.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Качество реализуемой Программы наставничества в МАДОУ № 85 отвечает требованиям Целевой модели наставничества.
- В ходе реализации Программы наставничества облегчается процесс профессионально-личностного становления наставляемых педагогов, происходит развитие способностей качественно, осознанно и самостоятельно выполнять возложенные обязанности по занимаемой должности.
- Необходимо продолжать организацию психологической и личностной поддержки педагогов-наставников, мотивации к наставничеству.

Управленческие решения:

- Продолжить реализацию Программы наставничества в МАДОУ № 85.
- Выявлять профессиональные дефициты молодых педагогов и их индивидуальные запросы, учитывать их особенности при выборе периодичности, тематики, содержания и форм работы в рамках реализации персонализированных программ наставничества. Учитывать психологические особенности наставляемых и наставников при формировании наставнических пар.
 - Осуществлять психолого-педагогическую поддержку наставников и наставляемых.
 - Активнее привлекать молодых специалистов к участию в жизни МАДОУ, участию в конкурсном движении.

Справку составила:

Голдобина Елена Валерьевна, заместитель заведующего по ВМР. контактный телефон: 200-50-53

Дата 30.05.2025



Е. Н. Ковришкина