

**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 30.11.2-2- № 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»;
- Приказ № 52-1/02-05 от 31.08.2023 «Об утверждении Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации целевой модели наставничества».
- 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 количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 85;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 85;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 85;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов 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 качества 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 качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 85 с 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.

Таблица1.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 нагрузка 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.

Таблица2. 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 02.09.2024-10.12.2024гг
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 (%): • <i>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 ДОУ</i>	50%	50%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программ наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ДОУ</i>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программ наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ДОУ</i>	100%	100%

Таблица4.Определение эффективности программы наставничества в МАДОУ № 85

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	+		

в МОУ	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		+	

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

Эффективность программы наставничества — 15 баллов (оптимальный).

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 02.09-10.12.2024 года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форманаставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Педагог-педагог	2	0	2

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:

- Продолжаем реализовывать до 31.05.2025 г.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество реализуемой в МАДОУ № 85 Программы наставничества соответствует требованиям региональной целевой модели наставничества;
- персонализированные программы разработаны с учетом профессионального дефицита молодых педагогов;
- персонализированные программы позволяют обеспечить формирование и повышение профессиональной компетентности и развитие творческого потенциала наставляемых молодых специалистов.

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 и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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.
- Необходима организация психологической и личностной поддержки педагогов-наставников, мотивация 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 11.12.2024г

Заведующий МАДОУ № 85

« 11 » декабря 2024

МП



Е. Н. Ковришкина