

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 82»

(МАДОУ № 82)

ул. Королева, 4 «г», г. Красноярск, 660064 т. 236-25-36,

электронная почта: dou82@mailkrsk.ru

ОГРН 1172468067298 ИНН/КПП 2464139944/246401001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ № 82**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://madou-82.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- № 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 наставничества в МАДОУ № 82» от 16.09.2022 года;
- Приказ «О формировании наставнических групп» от 13.09. 2024 года № 76/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(ах) «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	Слабая мотивация наставляемых для профессионального роста
	Разнообразие форм взаимодействия наставляемых и наставников	Отсутствие системы обучения и методической поддержки наставников, курсов повышения квалификации для наставников
	Активная включенность молодых педагогов в среду жизнедеятельности МАДОУ № 82	

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.
		Профессиональное «выгорание» наставников
		Отсутствие ресурсной базы наставников

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

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого(%): • 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 (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО	100 %	100 %
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворенных	100 %	100 %

участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО		
--	--	--

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАДОУ № 82

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества 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		1	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определение эффективности участия 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 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	9	0	9

Направленность персонализированных программ:

- 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.

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 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.

МП

Справку составил(а) Мисуна Галина Петровна, воспитатель, контактный телефон: 2362660

Дата 13.12.2024г.