

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 301»
Юридический адрес: 660119, Российская Федерация, Красноярский край, г. Красноярск,
пр. 60 лет образования СССР, 16.
Тел. 225-08-07, 2-25-08-01
ИНН 2465040930, КПП 246501001,
ОГРН 1022402485984, ОКПО 55921483.

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ № 301**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: — <https://dou301.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 301» г. Красноярск

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»;
- Приказ № 195- р от 02.09.2024 «Об утверждении системы наставничества в МАДОУ № 301 на 2024-2025 гг»
- Положение о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ № 301
- Дорожная карта по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников МАДОУ № 301 на 2024-2025 г.г.»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 301.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 301;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 301;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 301 ;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 301;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 301.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 301 .
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 301 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог – педагог».

Этап1.Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 301 с 09.01.2023

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 таблице1.

Таблица1.Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	Педагоги -наставники видят возможности для передачи и применения своего опыта. Наставляемые педагоги видят свои ресурсы в педагогической деятельности, учатся применять полученные знания на практике.	Увеличение должностных обязанностей у педагогов-наставников, смена кадрового состава

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	В МАДОУ имеются педагоги-наставники, имеющие большой опыт и готовые делиться с молодыми педагогами (наставляемыми) опытом и наработками	Текучка кадров не позволяет как наставникам в полной мере завершить процесс по реализации программы, так и наставляемым завершить процесс обучения

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период
Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентябрь 2024-декабрь 2024

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	0	0
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	0	0
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества учителей–молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе	4,5%	9,09%
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 школе	81%	90%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	90%	90%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в _____

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в 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	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации		1	
	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		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция		1	

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

Эффективность программы наставничества – находится на допустимом уровне

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период сентябрь 2024–декабрь 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	1	0	2

Направленность персонализированных программ:

- Адаптация педагогов к новым условиям,
- Передача опыта от более опытных коллег к менее опытным

Причины не завершения персонализированных программ:

- В связи со сменой кадрового состава сформированы новые наставнические пары, разработаны программы наставничества, рассчитанные на один год. Реализация программ завершится в мае 2025г.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Кадровый состав в МАДОУ на сентябрь 2024 г поменялся

- Сформированы новые наставнические пары
- Разработаны программы наставничества
- Реализация программ продлится до мая 2025г.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования, на момент проведения анкетирования наставляемые заинтересованы в работе, готовы продолжать реализацию программ наставничества. Наставники регулярно проводят встречи, обсуждения реализации программ наставничества, мониторят исполнение наставляемыми плана.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- **сформированы наставнические пары**
- **разработаны программы наставничества**

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Продолжать работу в данном направлении

Управленческие решения:

С декабря 2024г. ввести дополнительную наставническую пару приказ № 318 от 09.12.2024г.

Справку составил: заместитель заведующего по УВР _____ Зимнухова Ольга Владимировна, контактный телефон: 89233509170

Дата 11.12.2024г.

И.о. заведующего МАДОУ № 301 _____ О.В. Сошникова



«12» декабря 2024