

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ № 46**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАДОУ: <https://krasdou46.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 46 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 № 169 от 01.09.2022 «Об утверждении дорожной карты по внедрению и реализации регионально целевой модели наставничества педагогических работников»
- Приказ № 170 от 01.09.2022 «Об организации системы наставничества педагогических работников.
- Приказ № 30 от 06.02.2023 «Об организации системы наставничества»
- Приказ № 203 от 04.09.2024 «О формировании наставнических пар (групп)»
- Положение о системе наставничества педагогических работников в ДОУ.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 46.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 46;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 46;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 46;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 46;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 46.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 46.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 46 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог»

Этап1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 46 с 01.09.2022г.

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 таблице1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	-возможность включения в программу наставничества на любых этапах -совместная разработка плана действий наставника и наставляемого -поэтапный ход работы -создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации	-дефицит молодых специалистов в МАДОУ -недостаточно время для совместных практических занятий -личная заинтересованность наставников, наставляемых

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	- курсы повышения квалификации; - курсы/вебинары от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов (интернет-ресурсы); - сопровождение внедрения целевой модели наставничества на муниципальном уровне	-увеличение объема дополнительных обязанностей как наставников, так и наставляемых; -смена педагогического состава

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с сентября 2022г. по декабрь 2024г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3и4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 01.09.2022г.- 05.12.2024г.

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 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</i>	100%	100%
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 школе</i>	100%	83%
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 школе</i>	100%	79,1%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАДОУ № 46

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

МОУ	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		1	
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	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		1	
	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 – 15 баллов (оптимальный уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период сентябрь-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	2	1	1

Направленность персонализированных программ:

- координация методической работы и формирование методической инфраструктуры
- формирование профессиональных компетенций в вопросах организации педагогических мероприятий с детьми с учетом требований ФАОП ДО и ФГОС ДО

Причины не завершения персонализированных программ:

- Сроки реализации персонализированной программы на период с 02.09.2024 года по 31.05.25 года

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа реализуется поэтапно
- Качество программы наставничества в МАДОУ № 46 соответствует требованиям региональной целевой модели наставничества
- Педагогам- наставникам необходимо пройти обучение на курсах повышения квалификации по наставнической деятельности

Этап2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Качество профессиональных знаний в период реализации программы наставничества;
- Удовлетворенность от процесса обучения по программе наставничества;
- Результаты мониторинга.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования наставляемых и наставников, наблюдения, опроса:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставляемые используют полученные знания в своей педагогической деятельности
- Наставники координируют работу наставляемых в профессиональной педагогической деятельности

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Персонализированные программы разработаны с учетом профессиональных дефицитов наставляемых. Система наставничества позволяет решить вопросы по педагогической деятельности молодых педагогов.

Важно организовать работу по подготовке наставников, путем прохождения курсов повышения квалификации по наставничеству.

Управленческие решения:

- 1.Продолжать реализацию Программы наставничества в МАДОУ № 46
- 2.Систематически вести работу по выявлению профессиональных дефицитов педагогов
- 3.Осуществлять подготовку наставников путем прохождения курсов повышения квалификации по наставничеству
- 4.Использовать ресурсы ОО г.Красноярска и профессиональных сообществ сети Интернет для решения профессиональных дефицитов педагогов

Справку составил: Сипкина Ольга Анатольевна, заместитель заведующего по УВР, тел. 8(391) 220-07-57

05.12.2024



Заведующий МАДОУ № 46

«05» декабря 2024г

МП

Т.А. Попова