Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №89»

Юридический адрес: Красноярск, ул. Ольховая, 8

Фактический адрес: Красноярск, ул. Ольховая, 8; ул. Славы, 3

# Аналитическая справка

# по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества

# в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ № 89

**Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ** [**https://ds89-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/**](https://ds89-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/)

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 89 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 в МАДОУ №89

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Задачи мониторинга:**

* получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 89;
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАДОУ № 89;
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 89;
* Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 89;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 89.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 89.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 89 реализуется целевая модель наставничества в форме «педагог – педагог»,

# Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 89 с 01.09.2024 г.

С января 2025 года в МАДОУ № 89 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.

Таблица1.Сильные и слабые стороны программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| Педагог-педагог | - Обеспечивать помощь молодым специалистам в профессиональном росте | - профессиональное выгорание наставников - незнание критериев результатов проводимой работы |

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 | Повышение профессионального уровня всех сотрудников без отрыва от работы | Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника. Нехватка рабочего времени для дополнительной нагрузки |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период

с 01.09.2024 – 01.05.2025 г.г. 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 (%):   * *отношение количества молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов* | **50%** | **50%** |
| Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):   * *отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения* |  |  |
| 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 учреждении* | **100%** | **100%** |
| 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 учреждении* | **100%** | **100%** |

**Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МАДОУ № 89 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 – допустимый

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период

2024 – 2025 г.г.

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 | **4** | **4** | **0** |

Направленность персонализированных программ:

• взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Отсутствуют

Причины не завершения персонализированных программ:

* Отсутствуют

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

• Программа предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития наставника,

• Совместный план направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности;

**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;

