

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ № 65**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ:
<https://ds65krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 65 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»;
- Положение о системе наставничества педагогических работников МАДОУ № 65,
- Программа развития системы наставничества педагогических работников МАДОУ № 65.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 65.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 65;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 65;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 65;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 65;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 65.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 65.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

В МАДОУ № 65 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

Этап1.Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 65 с 10.06.2022 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 разработана на 2 года; - взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов; - системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия наставника и наставляемого	- не проработаны оценочные критерии; - отсутствие бесплатного доступа к библиотекам современной методической литературы

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	- программа охватывает молодых педагогов, а также педагогов, вышедших из декрета	- незаинтересованность наставников в участии в программе

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с июня 2023 года по декабрь 2024 года.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 06.2023 – 12.2024 гг.

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 ОО</i>	100 %	100 %
Доля педагогов – специалистов, приступивших к работе, после долгого отсутствия (нахождение в	100 %	100 %

декретном отпуске 2 года), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <i>отношение количества педагогов – специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов – специалистов, приступивших к работе после долгого отсутствия (нахождение в декретном отпуске 2 года)</i>		
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 ОО</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 ОО</i>	100 %	100 %

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	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	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и	2		

	правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – 18 баллов – оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024 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	1	0

Направленность персонализированных программ:

- повышение педагогических компетенций;
- мотивационная.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- программа наставничества выполняется в полном объеме;
- необходимо корректировать программу наставничества под наше учреждение, так как

все педагоги – стажисты.

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 и тестирования.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- у наставляемого появился прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;
- у наставляемого появилось желание и силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.
- У наставника появился опыт разработки персонализированной программы, идеи по распространению своего опыта в виде мастер-классов.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- второй год программы наставничества реализована в полном объеме.
- определенная наставническая пара реализовала персонализированную программу наставничества в полном объеме.

Управленческие решения:

- программа наставничества признана эффективной, рекомендована к использованию при наличии молодых педагогов в организации.

Справку составила Кириллова Анна Степановна, старший воспитатель, контактный телефон: 228-52-28

Дата: 10.12.2024 г.

Заведующий МАДОУ № 65

«10» декабря 2024 г.



Е.Н. Фрицлер