

**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 300 комбинированного вида»**

660098, г. Красноярск, ул. Водопьянова, 21, E-mail : mdou300@mailkrsk.ru, факс (8-3912) 55-81-20
ОГРН 1082468058408, ИНН/КПП 2465216743/246501001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ № 300**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ: <https://ds300-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat/?catalogue=1&sub=56;>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 300 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»;
- Приказ № 119 от 01.08.2022 «О внедрении целевой модели наставничества в МАДОУ № 300»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 300.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДО № 300;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в учреждении;
- оценить результаты эффективности реализации программы наставничества;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 300.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 300.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 300 реализуется целевая модель наставничества в формах «педагог – группа педагогов», «педагог – молодой специалист».

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

(см. Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций)

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 300 с 01.09.2022.

С января 2025 года в МАДОУ 300 реализуются мероприятия Дорожной карты, 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.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-группа педагогов Педагог – молодой специалист	- Программа составлена в соответствии с возможностями Наставника и дефицитами наставляемых - Всем участникам (100%) понравилось участие в Программе, они готовы дальше участвовать в Программе. - Участники программы готовы делиться полученными знаниями с коллегами, а также применять их на практике.	- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Педагог – группа педагогов	Совместная деятельность в группе наставляемых инициирует на создание совместных проектов, инициирует на использование новых образовательных технологий в своей педагогической деятельности.	Не эффективность выбранной программы для поддержки наставляемых.
Педагог – молодой специалист	Более уверенное вхождение в профессию с поддержкой наставника. Приобретение навыков планирования, организации РППС, организации деятельности детей в образовательной и самостоятельной деятельности.	Низкая включенность наставляемого в процесс.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период январь – май 2025 года

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за 2024-2025 учебный год

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):	100	100
• 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	1\1	1\1
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):	100	100
• отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):	89%	89%
• отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ДОУ		

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МАДОУ № 300 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	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 правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
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 (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 – 18 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024-2025 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 – группа педагогов	1	1	0
Педагог – молодой специалист	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

- Организация работы с детьми с ОВЗ
- Поддержка молодых специалистов в приобретении навыков работы с детьми раннего возраста. _____

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Знания, полученные при реализации Программы «Педагог – группа педагогов» по работе с детьми с ОВЗ, педагоги применяют на практике, работая на комбинированных группах. А также делятся опытом работы на стажерской площадке в рамках ГБП «Управление качеством дошкольного образования с учетом показателей качества шкал МКДО»

- Молодые специалисты, участвующий в реализации программы «Педагог – молодой специалист», учатся планировать образовательную деятельность с детьми, наполнять предметно-пространственную среду группы раннего возраста.

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;
- динамика профессиональных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт 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 через общую встречу наставника и наставляемых, участвовавших в программе наставничества. В ходе встречи проведена групповая рефлексия, обмен опытом, достижениями, обсуждение возникших проблем, высказывание пожеланий о дальнейшей работе. Заполнение анкет.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие **выводы**:

Все участники наставнической деятельности удовлетворены совместной работой, заинтересованы в сотрудничестве, с успехом применяют полученные знания на практике, участвуют в проведении семинаров районного и городского уровней.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Педагоги-наставляемые получили необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Управленческие решения:

Инициировать реализацию Наставничества в ДОУ за счет расширения направлений.

Справку составил (а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:
Браун Е.И., зам по УВР, 255-81-20

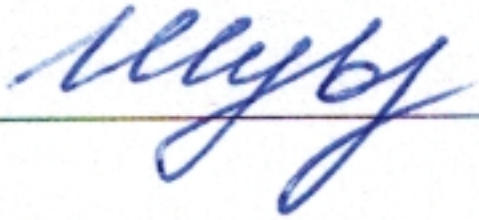
Дата 05.12.2024

Руководитель МАДОУ № 300

«30» мая 2025

МП



 Шуварова Т.И.