

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ №56**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАДОУ: <https://ds56-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ №56 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 30.11.22- № 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 № 01-10-193 от 30.08.2022 «Об утверждении Положения о наставничестве педагогических работников в МАДОУ №56»;
- Приказ № 01-10/243 от 15.08.2023 «О внедрении и реализации целевой модели наставничества»;
- Приказ № 01-10/285 от 11.09.2024 «О формировании наставнических пар (групп)».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ №56

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ №56;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ №56;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ №56;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ №56;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 56.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ №56.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ №56 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог».

Этап1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ №56 с 30.08.2022 г.

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	- 90% понравилось участвовать в Программе наставничества; - У наставляемых появилась активность с другими педагогами участвовать в различных конкурсах, посещение РМО, просмотр вебинаров, потребность в повышении своей квалификации.	- Высокая загруженность участников программы, как следствие – невозможность регулярной работы.

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице2.

Таблица2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Педагог-педагог	Повышение квалификации или обучение наставников Сопровождение внедрения ЦМН. Использование электронных ресурсов для устранения профессиональных затруднений педагогов-наставников	Изменение состава педагогов.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2024-2025 учебный год (1 полугодие)
Результаты анализа представлены в таблицах 3и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2024-2025 учебный год (1 полугодие)

Показательэффективности	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>	83,1%	83,1%
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%	90%
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 ОО.</i>	100%	90%

Таблица4. Определение эффективности программы наставничества в МАДОУ №56

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества МАДОУ	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 – 16 б, оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024-2025 года (1 полугодие)

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форманаставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Педагог-педагог	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

- Профессиональный рост наставляемого педагога;
- Знакомство с нормативными актами, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- Формирование навыка ведения документации;
- Развитие компетентности молодых педагогов.

Причины не завершения персонализированных программ: -

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества в МАДОУ №56 отвечает требованиям региональной ЦМН;
- Педагоги применяют полученные знания и опыт в организации своей профессиональной деятельности.

Этап2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- эмоциональная удовлетворенность от сотрудничества в рамках наставничества.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

Мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;	анкетирование
Эмоциональная удовлетворенность от сотрудничества в рамках наставничества.	наблюдение

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- отмечается профессиональный рост наставляемых педагогов;
- прослеживается эмоциональная удовлетворенность от взаимодействия в рамках Программы.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Реализуемая Программа наставничества соответствует требованиям и принципам региональной ЦМН.

Управленческие решения:

1. Продолжать реализацию Программы наставничества в МАДОУ №56;
2. Продолжать выявлять профессиональные дефициты молодых педагогов в ходе реализации наставничества.
3. Продолжать формировать базу потенциальных наставников.
4. Использовать ресурсы профессиональных сообществ для реализации ЦМН.
5. Подготовка наставников на курсах повышения квалификации (семинарах, вебинарах).

Справку составил (а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:
Юрьева Наталья Владимировна, зам зав по УВР, 200-53-37

Дата 12.12.2024

Заведующий МАДОУ №56

«12» декабря 2024г.

МП



Н.М. Зверева