**муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад № 11»**

**(МАДОУ №11)**

**660077, г. Красноярск, ул. Весны, 16, тел.228-07-70,** **dou11@mailkrsk.ru**

# Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества

# в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ№11

**Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ:**[**https://ds11-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/**](https://ds11-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/)**;**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ№11 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 педагогических работников в МАДОУ№11;
* План мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников МАДОУ№11на 2025–2029 гг.
* Приказ №245 от 29.09.2024г. «Об утверждении наставнических групп (пар) в МАДОУ№11»;
* Приказ № 270 от 30.10.2024г. «Об утверждении индивидуальных программ наставничества»

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ№11

 **Задачи мониторинга:**

* получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ№11;
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАДОУ№;11;
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ№11;
* Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ№11;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ№11.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАДОУ№11.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В \_МАДОУ№11 реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог», «педагог-группа педагогов»,

# Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ№11 с декабря 2022года.

С января 2025 года в МАДОУ№11 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 | * Мероприятия Программ конкретные, направленные на восполнение дефицитов конкретного педагога;
* Стажировка педагогов осуществляется на рабочем месте педагогов;
* Повысился профессиональный уровень проведения образовательной деятельности наставляемых.
 | * Высокий уровень загрузки педагогов, что в недостаточной мере способствует реализации Программы.
* Нет возможности педагогам наставникам пройти курсы повышения квалификации по программам наставничества.
 |
| Педагог-группа педагогов | * Мероприятия программы включают педагогические мероприятия с детьми педагогов -стажистов ДОУ, что помогает более глубоко изучить проблемы молодых кадров;
* Улучшение качества организации образовательного процесса в группе
 | * Высокий уровень загрузки педагогов, что в недостаточной мере способствует реализации Программы.
* Нет возможности педагогам наставникам пройти курсы повышения квалификации по программам наставничества.
 |

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 | * Система мотивации и поощрения наставников.
* Оказания направленной помощи педагогам в планировании, ведении документации педагогов, организации образовательного процесса, взаимодействия с родителями, использованию инновационных форм работы с детьми.
 | * Смена кадров в дошкольном учреждении
* Снижения заинтересованности наставников и наставляемых
 |
| Педагог-группа педагогов | * Способствует профессиональному росту молодых педагогов, их способности самостоятельно планировать и организовывать профессиональную деятельность;
* Возможность работы в команде.
 | * Отсутствие времени в течение рабочего дня на взаимодействие наставников и наставляемых;
 |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с сентября 2024 года по май 2025 года.

 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*
 | **18,2%** | **20%** |
| Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):* *отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения*
 | **9,1%** | **10%** |
| 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№11за 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** |  |  |
| Измененияв 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 –17 баллов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период за 2024-2025 учебный год 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** | **2** | **0** |
| Педагог-группа наставников | **1** | **1** | **0** |

Направленность персонализированных программ:

* Организация образовательной деятельности с детьми раннего дошкольного возраста;
* Обучение игре на детских музыкальных инструментах;
* Организация и проведение тематических дней с детьми старшего дошкольного возраста.

Причины не завершения персонализированных программ:

* Незавершенных программ нет

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* Система наставничества в МАДОУ №11 отвечает требованиям региональной системы наставничества.
* Персонифицированные программы наставничества разработаны с запросами молодых воспитателей и направлены на восполнение их профессиональных дефицитов.
* В ДОУ создана среда для мотивации наставников и наставляемых к повышению профессиональных компетенций.

**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;
		- качество изменений в профиле наставляемого, восполнение профессиональных дефицитов;
		- динамика профессиональных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.
		- иное…

Изучение влияния программы на участников проходило посредством \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_:

- анкетирование наставников и наставляемых;

- демонстрация практических навыков наставляемых на открытых педагогических мероприятиях с детьми;

- разработка практических материалов по теме индивидуальных программ;

- наблюдения за деятельностью наставнических групп/пар для выявления изменений в профессиональной работе наставников и наставляемых.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Преодолены профессиональные затруднения педагогов, обозначенные как профессиональные дефициты;
2. Наставляемые применяют в своей профессиональной деятельности педагогические знания, полученные в ходе реализации индивидуальных программ наставничества.
3. У наставников и наставляемых сформировано понимание собственных профессиональных действий по вопросам, включенных в индивидуальные программы наставничества.

**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

1. Мониторинг показал полезность и результативность реализации программ наставничества как инструмента повышения профессиональных компетенций педагогических кадров ДОУ;
2. Уменьшилась длительность адаптационного периода молодых педагогов;
3. Включение в индивидуальные программы наставничества мероприятий, направленных на восполнение профессиональных дефицитов, способствовали повышению качества организации образовательного процесса молодых педагогов.
4. Выявлены профессиональные дефициты наставников по организации взаимодействия с наставляемыми, поэтому необходимо запланировать прохождение курсов повышения квалификации.

****