

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 40» (МАДОУ № 40)

юридический адрес: ул. Ключевская, д. 99, Красноярск, 660006, тел. 8 (391) 269-86-89

фактический адрес: ул. Ключевская, д. 99, Красноярск, 660006, тел. 8 (391) 269-86-89;

ул. Весёлая, д. 6, Красноярск, 660006, тел. 8 (391) 226-42-10;

ул. Туристская, д. 86, 660054, тел. 8 (391) 269-81-14

ОГРН 1062464036271 ИНН\КПП 2464084075\246401001

E-mail: dou40@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ № 40**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте ОУ: <https://ds40-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nash-detskiv-sad/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 40 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 МАДОУ № 40 от 17.09.2024г. № 03-117/1 «О продолжении внедрении целевой модели наставничества в МАДОУ № 40».
- Положение о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ № 40 от 20.08.2022г.
- Программа реализации системы наставничества в МАДОУ № 40 на 2024-2025 уч.г.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 40.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 40;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАДОУ № 40;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 40;
- Оценить **результаты** эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 40;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 40.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 40.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 40 реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог».

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 40 с сентября 2022 года.

С января 2025 года в МАДОУ № 40 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.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	Разнообразие методов, форм получения опыта у наставников наставляемыми. Возможность получения опыта становления своей профессиональной деятельности по основным направлениям работы в ДОУ.	Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога завышены для реализации в течение одного учебного года.

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	- Наставник может применять в своей работе поэтапный план	Отсутствие мотивации к реализации в своей деятельности таких разнообразных форм работы.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.10.2024 по 30.05.2025

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 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	100%	100%
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%	9%
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 № 40 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		1	
	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		1	
	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		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 – **15**.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.10.2024 года по 30.05.2025 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-педагог	2	2	0

Направленность персонализированных программ:

- **Организация просветительской работы с родителями.**
- **Повышение уровня организации образовательной деятельности с учетом индивидуализации.**

Причины не завершения персонализированных программ:

- Программа наставничества педагогами реализуется в полном объеме, проходят встречи наставнических пар, наставляемые приобретают опыт и внедряют его в своей деятельности с детьми и родителями.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Мотивация педагогов к профессиональному росту в течение учебного года прошла в ходе реализации персонализированных программ. Воспитатели стали активными участниками в жизни ДОУ.

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;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Личностный рост наставляемых подкрепился желанием работать в команде ДОУ.
 - Участие 2-х наставляемых в конкурсе для молодых специалистов в 2025 году «Марафон проектных идей».
 - Наставники и наставляемые на принципах взаимного сотрудничества активно включались в деятельность, общение имеет свои положительные результаты, педагоги совместно действовали по ППН.
 - Молодые педагоги стали активнее включаться в проектную деятельность ДОУ, проводить детско-взрослые мероприятия и получать от этого результат, как следствие стимулирующие выплаты, которые тоже положительно влияют на мотивацию молодых специалистов в ДОУ.
- Возможность взаимного «обучения», молодые специалисты более мобильны и успешно владеют современными технологиями Интернет-пространства и помогают более качественно и разнообразно представлять свою деятельность.

Общие Выводы по итогам мониторинга: программа наставничества реализуется в ДОУ, имеет свои положительные результаты, достаточно отвечает требованиям и необходима для повышения профессионального роста молодых специалистов.

Управленческие решения: продолжать увеличивать количество наставнических пар, материально стимулировать наставников, наставляемых, способствовать курированию персонализированных программ наставничества.

Справку составил(а):

Михайлова Мария Васильевна, заместитель заведующего по УВР, 2698689



Дата – 02.06.2025г.

Заведующий МАДОУ № 40

« 02 » 06 2025г.

МП



О.В. Ганус