

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества  
в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ №80**

**Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ:** <https://ds80-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/> (подраздел «Наставничество»);

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ №80 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»;
- Приказа № 205/1 от 01.09.2022 г. «Об утверждении Программы наставничества, Дорожной карты»
- Приказ № 165/1 от 01.08.2022 г. «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ № 80»;
- Приказ № 231/1 от 02.09.2024 г «О назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества»
- Приказ № 235/1 от 02.09.2024 г. «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 №80

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ №80;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАДОУ №80;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ №80;
- Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ №80;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ №80.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАДОУ №80.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ №80 реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог»

**Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется в МАДОУ №80 с 01.09.2022г.

С января 2025 года в МАДОУ №80 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	-100% наставляемых довольны и удовлетворены участием в реализации программы наставничества и готовы продолжить работу в формате наставнической деятельности. -наставляемые устранили свои дефициты в работе с родительской общественностью, умение выступать на публике, анализировать свой опыт работы. -рост мотивации молодых педагогов в реализации педагогической работы с детьми. -педагоги активнее стали проявлять инициативу и творческий подход при решении поставленных перед ними задач.	-высокая загруженность педагогических работников, как следствие является причиной отступления от графика встреч для работы наставника и наставляемого. -снижение мотивации при реализации программы; -заболеваемость педагогов. - увольнение педагогов

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	-Повышение профессионального уровня всех категорий педагогических работников. -Создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. -Повышение имиджа детского сада за счет роста профессиональных компетенций педагогов	-Отсутствие времени для своевременной реализации дорожной карты. -Увольнение сотрудников по непредвиденным ситуациям (переезд и пр.)

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2024-2025гг.

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 (%): • <i>отношение количества молодых специалистов ,вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов</i>	100%	100%
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):	50%	27%

<ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения</li> </ul>		
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении</li> </ul>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении</li> </ul>	100%	100%

**Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МАДОУ №80 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 18б. оптимальный уровень

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-педагог	6	6	0

Направленность персонализированных программ:

- Развитие профессиональной компетенции воспитателя в планировании и организации свободной деятельности с детьми младшего дошкольного возраста
- Повышение профессиональных компетенций педагогов в работе с ИКТ.
- Развитие профессиональной компетенции у педагога в планировании работы с детьми в группе, организация режимных моментов и свободной деятельности с детьми раннего дошкольного возраста

Причины не завершения персонализированных программ:

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставническая деятельность, организованная в МАДОУ №80 отвечает требованиям Целевой модели наставничества
- Реализацию программ можно считать удовлетворительной. Необходимо искать дополнительные способы мотивации педагогов, а также учить их умению следовать запланированным мероприятиям дорожной карты программы.

**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;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования и опросов наставников и наставляемых, рефлексивного круга и самоотчетов педагогов.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- реализация системы наставнической деятельности в детском саду позволила повысить мотивацию педагогических работников к профессиональной деятельности и значительно повлиять на их профессиональный рост.

**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

Реализацию Программы наставничества в МАДОУ №80 можно считать удовлетворительной.

Педагогические работники после реализации ППН отмечают устранение профессиональных дефицитов.

**Управленческие решения:**

1. На итоговом педагогическом совете осветить вопрос важности наставнической деятельности в профессиональной жизни педагогов.
2. Усовершенствовать механизм мотивации и взаимодействия между педагогами через психологические тренинги.
3. Организовать повышение профессиональных компетенций педагогов наставников через прохождение курсов повышения квалификации.

Справку составил (а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:

Говорова Анастасия Леонидовна, 89029461508

Дата 30.05.2025

Заведующий МАДОУ №80 Куркина Е.М. 

«30» мая 2025

