

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 167 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по социально-личностному направлению развития детей»**

ИНН\КПП 2462011681\ 246201001 ОГРН 1022402058095

660123 г. Красноярск, ул. Иркутская, 6 тел. 264-19-84, e-mail - DOU167@yandex.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества декабрь 2024 года в
МАДОУ № 167**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

<https://ds167-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 167 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 30.11.2-2- № 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 23.05.2022. Муниципальная дорожная карта реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022 – 2024 гг.
- Приказ № 481\п от 27.10.2023. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2023-2024 уч.году».
- Положение о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ № 167.
- Дорожная карта по реализации системы наставничества в МАДОУ № 167.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 167.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 167;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 167;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 167;

- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 167;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 167.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 167.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 167 реализуется целевая модель наставничества в форме, «Педагог-группа педагогов»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 167 с 01.10.2024-31.05.2025 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 таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества педагогов

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
<p>Педагог - группа молодых педагогов (в соответствии с «Положением о системе наставничества в МАДОУ № 167)</p>	<p>1. «Горизонтальное» обучение, осуществляемое непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику, в случае возникновения затруднений.</p> <p>2. Формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории в соответствии с запросами наставляемого.</p> <p>3. Возможность корректировки индивидуального плана работы «на месте».</p>	<p>1. Недостаточная база практических умений и навыков у наставляемого.</p> <p>2. Обилие теоретического материала, который он получил входе прохождения курсов переквалификации, который не всегда можно использовать на практике. Следовательно, затрачивается большее количество времени на получение практических навыков.</p> <p>3. Наставник опирается на свой лучший практический педагогический опыт работы, использует только те методы и приемы работы с воспитанниками, которые у него самого получаются хорошо, не опирается на возможности наставляемого (не организовано развитие наставляемого, только в рамках прохождения КПК в рамках какого-то одного направления).</p>

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации.

1.3. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
<p>Педагог- группа молодых педагогов (в соответствии с «Положением о системе наставничества в МАДОУ № 167)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами; • значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; • участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; • наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для • развития личного, творческого и педагогического потенциала. 	<ul style="list-style-type: none"> • низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); • высокая перегрузка педагогов- наставников как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;

1.4. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.10.2024г. по 02.12.2024 г
Результаты анализа представлены в таблицах 3.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля воспитателей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>отношение количества педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов – молодых специалистов в МАДОУ № 167</i> 	100%	50%

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 школе</i>	100%	50%
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 школе</i>	100%	30%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	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		1	
	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	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, 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 проанализирована персонализированная программа наставничества за период 01.10.2024 по 02.12.2024 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 молодых педагогов (в соответствии с «Положением о системе наставничества в МАДОУ № 167)	6	-	6
---	----------	----------	----------

Направленность персонализированных программ:

Успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Причины не завершения персонализированных программ:

- **работа продолжается до 31.05.2025г.**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемых в МАДОУ № 167 программ наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.

2. В результате реализации программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

- количество образовательных и культурных проектов, инициированных молодыми педагогами увеличилось;
- повысилось качество организации образовательной деятельности;
- повысился уровень овладения современными педагогическими технологиями.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программ на участников проходило в два этапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- уровень сформированности навыков вырос;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- понимание собственного профессионального будущего выросло;
- уровень профессионального выгорания педагогов снизился;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программы наставничества отвечают требованиям Целевой модели наставничества.

2. Эффективность внедрения программ наставничества в МАДОУ № 167 – достаточно высокая, достигнутый результат превышает планируемый по всем показателям.
3. В результате внедрения Программ наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации.
4. Внедрение программ наставничества позитивно влияет на участников программы.

Управленческие решения:

1. Продолжить работу по программе "Наставничество".
2. Усовершенствовать инфраструктуру и кадровый потенциал МАДОУ № 167, для более эффективной работы.

10.12.2024г.

Заведующий МАДОУ 167



Семенов Н.Ю.