муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 276 комбинированного вида»

ул. Минина, 123 А, г. Красноярск, 660046 т. 266-95-81, E-mail: dou276@mailkrsk.ru

ИНН/КПП 2462022281/246201001; ОКПО 52291343, ОГРН 1022402058678

# Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества

# в 2024– 2025 учебном году в МБДОУ № 276 на 01.06.2025 г.

**Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ:** <https://ds276-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/>

<https://ds276-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/>**;**

Мониторинг реализации программы наставничества в **МБДОУ № 276** 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 № б/н от 19.05.25. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций,
* Приказ заведующего МБДОУ № 276 от 28.05.2025 г. № 88/1-О «О проведении мониторинга реализации и эффективности программ наставничества педагогических работников в МБДОУ № 276».

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 276

 **Задачи мониторинга:**

* получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 276;
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МБДОУ № 276;
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 276;
* Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 276;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 276.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 276.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 276 реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «Заместитель заведующего по ВМР– педагог»/ «Опытный-опытному»

# Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 276 с 10.10.2024 г.

С января 2025 года в МБДОУ № 276 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** |
| «Заместитель заведующего по ВМР – педагог»/ «Опытный-опытному» | * Всем участникам Программы понравилась возможность получения помощи наставника под конкретный запрос, её корректировка под возникающие риски;
* Уровень удовлетворённости деятельностью в программе составил в среднем среди наставляемых 95%, среди наставников – 90%;
* Возросла методическая активность участников Программы (по количеству участия в методических мероприятиях на уровне ДОО, района);

100% наставляемых уверены в собственной способности самостоятельно решать задачи дальнейшего профессионального развития, восполнения выбранных дефицитов. | * 100% участников Программы отметили сложность в координации совместной деятельности между наставником и наставляемым, в связи с загруженностью рабочего графика наставника;
* 90% выразили отрицательное отношение к дополнительному документообороту.
 |

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** |
| «Заместитель заведующего по ВМР – педагог»/ «Опытный-опытному» | * Использование ресурсов ДОО города для решение профессиональных затруднений в рамках реализации Программы наставничества;
* Использование ресурсов сети Интернет;

Наличие методических рекомендаций по внедрению целевой модели наставничества. | **-** Большие временные затраты на документирование процесса;* Большие временные затраты куратора на сопровождение Программы, которые не оплачиваются.
 |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 10.10.2024-10.05.2025

 Результаты анализа представлены в таблицах 3и 4.

# Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за 2024-2025 учебный год

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель эффективности** | **Результат** |
| **Планируемый на 10.10.2024** | **Достигнутый****01.06.2025** |
| Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):* *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 ОО* | **4,3%** | **4,3%** |
| 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 ОО* | **90%** | **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 \_МБДОУ № 276\_ 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** |  |  |
| Измененияв 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 –18 баллов- оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 10.10.2024 - 10.05.2025 года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** |  **На начало периода** *согласно приказам (количество)* | **Завершенные программы** *(количество)* | **Незавершенные программы** (количество) |
| «Заместитель заведующего по ВМР – педагог»/ «Опытный-опытному» | **1** | **1** | **0** |

Направленность персонализированных программ:

- профессиональная адаптация педагога на новом месте работы

Причины не завершения персонализированных программ:

* нет.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* + - Качество реализуемой в МБДОУ № 276 Программы наставничества соответствует требованиям и принципам целевой программы наставничества;
		- Персонализированные программы наставничества разработаны с учётом профессиональных дефицитов педагога;
		- Наставляемый демонстрирует полученные компетенции в образовательной деятельности с детьми, методической деятельности;
		- Профессиональная адаптация педагога на новом рабочем месте успешно завершена.

**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;
		- методическая активность участников программы наставничества;
		- профессиональный рост участников программы

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

|  |  |
| --- | --- |
| Направление мониторинга | Форма организации |
| Мотивационно-личностный рост участников | Анкетирование участников Программы (выявление основных характеристик процесса и результата наставничества: \*сроки и условия обучения; \*способы организации наставничества, информированность о содержании работы) |
| Профессиональный рост участников Программы |  наблюдение и рефлексивный анализ образовательной деятельности, организуемой наставляемым; опрос наставляемого (оценка реального использования освоенных способов поведения и умений на практике); |
| методическая активность участников программы наставничества | анализ наличия и качества методических материалов, разработанных наставляемым в процессе реализации Программы; анализ участия и активность наставляемого в методических мероприятиях МБДОУ и района. |

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* заявленные профессиональные дефициты педагога преодолены в среднем на 90%;
* наставляемая использует в собственной профессиональной деятельности компетенции, приобретённые ею в ходе реализации персонализированной программы наставничества (80% самостоятельно, 20% с ситуативной помощью наставника);
* у наставляемой сформировано понимание собственных профессиональных действий по дальнейшему совершенствованию полученных компетенций.

**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

* + - Качество реализуемой в МБДОУ № 276 Программы наставничества соответствует требованиям и принципам целевой программы наставничества;
		- Персонализированная программа наставничества разработана с учётом профессиональных дефицитов педагога;

 - Наставляемая демонстрируют полученные компетенции в образовательной деятельности с детьми, методической

**-** Методическая деятельность по сопровождению Программы наставничества (работа куратора Программ эффективно отражается на качестве реализации персонализированной программы);

 **-** Педагогическим коллективом принята ценность наставничества, как способа передачи педагогического опыта, эффективных приёмов в реализации образовательных программ и педагогических технологий.

**Управленческие решения:**

1. Продолжить реализацию программы наставничества в МБДОУ № 276 при наличии потребности (приняты новые педагогические работники, наличие профессиональных дефицитов у педагогических работников)

