

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 257 комбинированного вида»

Ул. Горького, 61 г. Красноярск, 660099, тел. (8-391) 221-83-53

e-mail: dou257@mailkrsk.ru, ИНН 2466057503/ КПП 246001001

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ № 257

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: [Система наставничества в МАДОУ № 257](#)

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 257 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 23.05.22. «Муниципальная дорожная карта реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022 – 2024 годы»;
- Приказ № 01-12-166 «О назначении куратора реализации ЦМН»;
- Приказ № 01-12-182 «Об утверждении программы наставничества»;
- Приказ № 01-12-167 «Об утверждении локальных актов в рамках реализации ЦМН»;
- Приказ № 01-12-165 «О реализации ЦМН»;
- Приказ № 01-12-168 «О формировании наставнических пар»;
- Приказ № 01-12-183 «Об утверждении персонифицированных программ».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 257.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 257;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 257;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 257;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 257;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 257.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 257.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 257 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Воспитатель-воспитатель», «Ресурсный клуб для педагогов», «Реверсивное наставничество», «Краткосрочное наставничество».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 257 с 2018 года.

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 подходами 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

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Воспитатель-воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> - стимулирование педагогов-наставников; - добровольный выбор наставников, что оказывает психологический комфорт молодым педагогам; - решение и проработка индивидуальных профессиональных дефицитов; - системность работы. 	<ul style="list-style-type: none"> - нехватка временных ресурсов; - невозможность отследить полноценное качество выполняемой работы; - сниженная мотивация педагогов.
Ресурсный клуб для педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - повышение коммуникативных навыков сотрудников; - комфортная обстановка за счет разных форм работы (игры, круглый стол, мозговой штурм и т.д.); - получение практического опыта, который сразу можно применить на практике; - получение разного профессионального опыта, совместное решение проблем, что в совокупности дает больше полученных знаний, чем от одного педагога; - продуманный план для выстраивания логичной системой работы; - возможность активного участия молодого педагога. 	<ul style="list-style-type: none"> - не системность посещения в связи с больничными, отпусками и т.д.; - недоработанная система контроля реализации полученных знаний на практике молодыми педагогами.
Реверсивное наставничество	<ul style="list-style-type: none"> - закрепление молодого педагога в коллективе, как полезного участника педагогическому сообществу; - повышение компетенций наставляемых педагогов в сфере демонстрации опыта и использовании новых технологий. 	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточность опыта предоставления информации от молодых педагогов. - сниженная заинтересованность опытных педагогов в обучении и получении новых знаний.
Краткосрочное наставничество	<ul style="list-style-type: none"> - решение срочных рабочих дефицитов; - повышение уровня профессиональной коммуникации между сотрудниками. 	<ul style="list-style-type: none"> - редкая необходимость данной формы; - выбор педагога-наставника.

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
Воспитатель-воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> - эффективная коммуникация в коллективе; - углубленное изучение конкретной темы; - возможность корректировать деятельность с детьми путем наглядного демонстрирования опыта и работы над ошибками; - информационно-методическая 	<ul style="list-style-type: none"> - смена коллектива; - незаинтересованность одного из участников;

	поддержка.	
Ресурсный клуб для педагогов	- активное участие всех участников, реализация каждого члена наставничества; - различные формы позволяют повысить компетенции педагогов; - получение практического опыта.	- смена коллектива; - эмоциональная скованность педагогов.
Реверсивное наставничество	- разносторонний обмен опытом; самореализация молодых педагогов; - повышение статуса молодых педагогов в коллективе.	- нежелание молодых педагогов участвовать; - незаинтересованность опытных педагогов.
Краткосрочное наставничество	- своевременное получение информационно-методической поддержки.	- недостаточная организация деятельности.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 10.09.2024

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 10.09.2024

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роле наставляемого (%): • <i>отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роле наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе</i>	9%	9%
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%	100%
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%	100%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАДОУ № 257

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляется, 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	2		

	наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участия наставников 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		1	

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 17 баллов, оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 10.09.2024 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)
Воспитатель-воспитатель	4	0	4

Направленность персонализированных программ:

- Взаимодействие с детьми.
- Организация свободной деятельности детей.
- Работа по актуальным направлениям по дорожной карте.
- Эффективная работа с родителями.
- Формирование педагогической этики.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Программы реализуются с сентября 2024 г. до конца учебного года.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа Наставничества отвечает требованиям целевой модели наставничества.
- Работа ведется систематически, задействованы все направления деятельности педагога.
- Персонализированные программы разработаны по индивидуальным дефицитам педагогов.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- промежуточного анкетирования педагогов;
- мониторинга освоения образовательной Программы воспитанниками;
- анализа деятельности наставником.

- Данные формы работы помогли повысить профессиональные компетенции работников
- Наблюдается положительная динамика в мотивации педагогов
- Наставляемые самостоятельно грамотно организуют образовательную деятельность.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Качество Программы Наставничества МАДОУ № 257 отвечает требованиям целевой модели наставничества.
2. Персонализированные программы восполняют дефициты педагогов и отвечают актуальным направлениям.
3. Организованная деятельность обеспечивает повышение мотивации молодых педагогов.
4. Разнообразие форм способствует включению всех участников Наставничества.
5. Наблюдается динамика в профессиональных компетенциях педагога через освоение образовательной программы воспитанников.

Управленческие решения:

1. Необходимо продолжать систему Наставничества в МАДОУ № 257.
2. Организовать обучение наставников на курсах повышения квалификации.
3. Создать методические рекомендации для педагогов-наставников по реализации ЦМН.
4. Организовывать ежегодную работу по актуальным направлениям дошкольного образования и профессиональным дефицитам.
5. Осуществлять психолого-психологическую поддержку для комфортного вхождения в профессию.
6. Ежегодно актуализировать информацию и методическое сопровождение.

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:
Суптеля Анна Юрьевна, старший воспитатель, 8 (923) 300-59-80

Дата 12.12.2024

Руководитель МАДОУ № 257 Е.С. Нестерова

«12» декабря 2024

МП

