

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 111 Г. КРАСНОЯРСКА
660077, Г. КРАСНОЯРСК, УЛ. 78 ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ БРИГАДЫ, 27;
660135, Г. КРАСНОЯРСК, УЛ. ВЗЛЕТНАЯ, 36А, Т.254-00-43/254-00-67,
ИНН 2465335363 ОГРН 1202400025640

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ № 111**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МАДОУ № 111: <https://ds111-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat/?catalogue=1&sub=28#dokumenty-2> ;

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 111 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»;
- Дорожная карта по внедрению и организации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 111;
- Приказ об утверждении Дорожной карты в МАДОУ № 111 по наставничеству на 2024-2029;
- Приказ о внедрении целевой модели наставничества;
- Положение о наставничестве педагогических работников в МАДОУ № 111;
- Программа наставничества МАДОУ № 111.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 111

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 111;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАДОУ № 111;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 111;
- Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 111;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 111.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 111.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 111 реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог»

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

(см. Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций)

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 111 с 02.09.2024 г.

С января 2025 года в МАДОУ № 111 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	– Значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (75 %) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (100 %) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – У участников Программы (75 %) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (100 %) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (75 %) отмечают сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;	– Значительна доля участников (25 %), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – Наставляемые (25 %) отметили отсутствие позитивной динамики в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; – Наставляемые (25 %) отметили высокую перегрузку педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми. – Дефицит педагогов, имеющих право и желание быть наставником; – Влияние межличностных отношений в наставнических парах/ группах в течение 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	– Информационно-методическая поддержка педагогов; – Повышение уровня профессиональной активности участников Программы наставничества (формирование инициативной педагогической позиции);	– Рост конкуренции между ДОУ за квалифицированные педагогические кадры; – Миграционный отток квалифицированных педагогов из МАДОУ № 111; – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;

	– Эффективная система мотивации участников Программы; Поддержка в приобретении профессиональных навыков	Влияние межличностных отношений в наставнических парах/группах в течение учебного года
--	--	--

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

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>	12 %	12 %
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения</i>	12%	12 %
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 учреждении</i>	100%	95%
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 учреждении</i>	100%	95%

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МАДОУ № 111 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	+		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	+		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	+		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	+		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	+		

Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемым (и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция	+		

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

По итогам внутреннего мониторинга эффективность программы оценена на 16 баллов, что соответствует оптимальному уровню по установленной шкале (15–18 баллов)

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	5	5	0

Направленность персонализированных программ:

- Введение в профессию (3 программы);
- Развитие профессиональных компетенций (2 программы).

Причины не завершения персонализированных программ:

- Программы завершены

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Качество реализуемой в МАДОУ № 111 программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. SWOT-анализ показал, что сильные стороны и возможности программы значительно превышают слабые стороны и угрозы, что свидетельствует о высокой устойчивости и потенциале развития наставничества в учреждении.
- Все персонализированные программы (по направлениям «введение в профессию» и «развитие профессиональных компетенций») завершены, разработаны с учётом профессиональных дефицитов наставляемых и способствовали их устранению.

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;
- развитие уровня вовлеченности наставляемых в межличностное взаимодействие;
- качество изменений в профиле наставляемого, восполнение профессиональных дефицитов;
- динамика профессиональных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством оценки Программы:

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный
------------	--

1. Методология (целевая модель) Наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной Организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотносены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Все программы наставничества актуальны;
- На всех уровнях профессиональной деятельности присутствует поддержка педагогов ;
- Форматы организации наставничества понятны;

- Программа наставничества достаточно гибкая;
- Организация процесса наставнической деятельности соответствует принципам на практике;
- Программа направлена на достижение желаемого конечного результата;
- Программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Программа наставничества в МАДОУ № 111 отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.
- Программы написаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов.
- Реализация Программы способствует решению профессиональных затруднений и повышению качества педагогической деятельности.

Управленческие решения:

- Продолжить реализацию программы наставничества.
- Организовать сбор предварительных запросов от педагогов и молодых специалистов для формирования базы наставляемых и наставников на следующий учебный год.
- Провести отбор и обучение наставников.
- Внедрить систему поощрения наставников за эффективную работу.

Справку составил (а) Минина Людмила Геннадьевна, заместитель заведующего по УВР, +7(391)254-00-43

Дата 04.06.2025г

Заведующий МАДОУ № 111

/Т.М. Пидимова/

«04» июня 2025

МП

