муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 30»

660125, г. Красноярск, пер. Светлогорский, д. 15 «а», т.234-77-47, 212-99-52

ИНН/КПП 2465149712/246501001, р/счет 03234643047010001900,

ОГРН 1162468094458, e-mail: dou30@mailkrsk.ru

# Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества

# в 2024– 2025 учебном году в МБДОУ № 30

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ:** [**https://ds30-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nash-detskiy-sad/krasnoyarskiy-standart-kachestva-obrazovaniya/nastavnichestvo/**](https://ds30-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nash-detskiy-sad/krasnoyarskiy-standart-kachestva-obrazovaniya/nastavnichestvo/#:~:text=%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-,%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,-%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D1%83)

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 30

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»;
* [Положение о системе наставничества педагогических](https://ds30-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/65/166/Polozhenie_o_nastavnichestve.pdf) работников МБДОУ № 30, приказ № 263-р от 01.09.2022г;
* [Дорожная карта наставничества](https://ds30-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/65/166/Dorozhnaya_karta_nastavnichestva.pdf) МБДОУ № 30, приказ № 162-р от 09.06.2022г;
* [Программа развития системы наставничества педагогических](https://ds30-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nash-detskiy-sad/krasnoyarskiy-standart-kachestva-obrazovaniya/nastavnichestvo/programma-razvitiya-nastavnichestva.html) работников МБДОУ № 30, приказ № 464-р от 30.12.2022г.

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 30

 **Задачи мониторинга:**

* получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 30;
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 30;
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 30;
* спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 30;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 30.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 30.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 30 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

# Этап1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 30 с 01.09 2022 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 таблице1.

Таблица1.Сильные и слабые стороны программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| Педагог- педагог | Педагоги активно включились в реализацию программы. | Не учтено частое отсутствие наставляемого на рабочем месте в связи с обучением по заочной форме обучения, большая нагрузка в связи с отсутствием напарника. |

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

**Таблица2.Возможности программы и угрозы ее реализации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма наставничества** | **Возможности** | **Угрозы** |
| Педагог- педагог | Дает возможность реализации в разных направлениях наставляемому, в том числе мероприятий организованных в ДОУ. Приветствует выбор и инициативу наставляемого. | Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя "косным" наставникам и их многолетнему опыту. |

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

 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

# Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 01.10-10.12.2024г

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель эффективности** | **Результат** |
| **Планируемый** | **Достигнутый** |
| Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):* *отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до19 лет , вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся*
 | 0 | 0 |
| Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет,вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):* *отношение количества обучающихся школы в возрасте от15 до19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся*
 | 0 | 0 |
| Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):* *отношение количества учителей–молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе*
 | 50% | 50% |
| 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 школе*
 | 90% | 70% |
| 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 школе*
 | 90% | 80% |

**Таблица4.Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ № 30**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 |  | **1** |  |
| 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 |  | **1** |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности |  | **1** |  |
| Измененияв личности наставляемых | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  | **1** |  |
| 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–не допустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 13 баллов.

1.4. В ходе мониторинга были про анализированы персонализированные программы наставничества за период 2024-2025 учебный год

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 | **4** | **4** | **0** |

Направленность персонализированных программ:

* включение молодого педагога в жизнь ДОУ
* Активизация потенциала молодого педагога
* Консультация молодого педагога по вопросам работы как с детьми, так и с родителями

Причины не завершения персонализированных программ:

* **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_нет\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* Программа наставничества на 2024-2025 у.г. успешно реализуется.
* недочеты, обнаруженные при реализации программы устраняются во время реализации

# Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

* Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
* Взаимоподдержка и взаимопомощь;
* Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
* Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными характеристиками.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством наблюдения, заполнения опросных листов, консультативная помощь:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* Молодой специалист совместно с наставником изучил и нормативно-правовую документацию воспитателя.
* Изучил цели и задачи годового плана,
структуру перспективно-календарного планирования и
структуру комплексно-тематического планирования.
* Ознакомился и принял на реализацию формы и методы работы воспитателя с детьми младшего дошкольного возраста.

**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

Признать реализацию программы наставничества эффективной

**Управленческие решения:**

Продолжить реализацию программы наставничества.

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

Ковалева Альбина Фаридовна, старший воспитатель 8983-503-24-81

 Дата 11.12.2024 г.

Заведующий МБДОУ № 30 \_\_\_\_\_\_\_\_\_И.В. Григорьева

«11» декабря 2024г.