

«ДЕТСКИЙ САД №98»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНН 2465327813\КПП 246501001\БИК 040407001\ОГРН 1192468036199
660020, г. КРАСНОЯРСК, УЛ. П. ПОДЗОЛКОВА Д.14 E-mail: dou98@mailkrsk.ru

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ № 98

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ: <https://ds98krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/#text-block-24>

Мониторинг реализации программы наставничества в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 98» 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 № 120/п от 02.06.2022 «О внедрении целевой модели наставничества в МБДОУ № 98 и утверждении Дорожной карты».
 - Приказ № 202/п от 02.09.2024 «О назначении куратора, наставников и формировании наставнических групп»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 98

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 98
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАДОУ № 98;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 98;
- Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 98;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 98.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 98.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 98 реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог»

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 98 с 01.09.2022

С января 2025 года в МАДОУ № 98 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	<p>1. Педагогические работники МАДОУ № 98 - молодой, инициативный, энергичный коллектив. Несмотря на небольшой педагогический опыт, педагоги легко ориентируются в информационном пространстве, с удовольствием осваивают новые технологии.</p> <p>2. Наставники с желанием делятся опытом, в наставнических группах сформировалась доброжелательная атмосфера.</p>	<p>1. Молодой коллектив при небольшом проценте опытных высококвалифицированных педагогов,</p> <p>2. Коллектив находится на этапе формирования, молодые педагоги часто сменяются (уходят в декрет)</p>

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	Повышение компетенций педагогов	Низкая активность педагогов

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период сентябрь-май 2025

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 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>	100%	100%
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>	100%	100%
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%	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 учреждении</i>	100%	100%

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МАДОУ № 98 за 2024-2025 учебный год

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в	Частично	Не проявляется,

		полной мере, 2 балла	проявляется, 1 балл	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		
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	2		

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

Эффективность программы наставничества – 18 оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.09.2024 – 31.05.2025 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	2	3

Направленность персонализированных программ:

- Изучение нормативно-правовой базы,
- Особенности организации образовательной деятельности с детьми,
- Построение ППС в соответствии с требованиями законодательства и шкалами МКДО,
- Эффективные формы взаимодействия с родителями

Причины не завершения персонализированных программ:

Программы рассчитаны на период до 31.05.2026 г.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов,
- Наставляемые проявляют интерес к профессии педагога, в педагогическом коллективе сложился благоприятный микроклимат,

- Наставляемые применяют профессиональные знания, полученные в ходе реализации ПП,
- Наставники испытывают дефицит временного ресурса из-за дополнительной нагрузки при разработке шаблонов и оформлении документации

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;
- динамика профессиональных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- у наставляемых сформировано понимание собственных профессиональных действий,
- наставники достигли более высокого уровня профессиональной компетенции

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- качество реализуемой в МАДОУ № 98 программы наставничества отвечает принципам и требованиям региональной целевой модели наставничества,
- персонализированные программы наставничества позволяют решить профессиональные затруднения педагогов

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию программы наставничества МАДОУ № 98
2. Определить лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, лучших наставников, практики системы наставничества.
3. Включение в программу наставничества не только молодых педагогов, но и опытных исходя из профессиональных дефицитов

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

Рябцева Надежда Николаевна, заместитель заведующего по УВР, +7(931) 217-88-36

Дата 05.06.2025

Заведующий МАДОУ № 98

Р.В. Керимова

МП

