**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад № 61»**

**(МБДОУ № 61)**

660052, г. Красноярск, ул. Алеши Тимошенкова, д.82б, т. (8-391) 217-97-81, E-mail:[dou61@mailkrsk.ru](mailto:dou61@mailkrsk.ru)

ОГРН 1162468099089, ИНН/КПП 2464129745/ 246401001

# Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества

# в 2024– 2025 учебном году в МБДОУ № 61

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБДОУ № 61:** [**https://mdou61.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/**](https://mdou61.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/)

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 61проведен 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 МБДОУ № 61 № 03-04-87 от 25.11.2024 года«О проведении мониторинга реализации и эффективности программ наставничества педагогических работников МБДОУ № 61»

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 61

**Задачи мониторинга:**

* получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 61;
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 61;
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 61;
* спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 61;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 61.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 61.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 61 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

# Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 61 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,современнымподходамитехнологиям.

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** |
| Педагог-педагог | - 100% педагогов активно участвуют в реализации программы наставничества и готовы продолжить работу данном направлении;  - Наставляемые педагоги Программы наставничества (100%) отмечают высокую результативность внедрения программы наставничества, отмечают, что благодаря поддержке и сопровождению наставников, чувствуют уверенность, научились видеть свои сильные стороны, несмотря на небольшой опыт работы;  - Участники Программы наставничества (75%) активно участвуют в конкурсах и фестивалях различного уровня, где представляют достигнутые результаты своей деятельности. | - Высокая нагрузка на педагогов – наставников в наставляемой паре; |

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 | **-** Поиск заинтересованных садов - партнеров по формированию наставнических пар;  - Повышение квалификации педагогов;  - Высокая значимость реализации наставничества и большое количество информации по данному направлению | **-**  Слабая мотивация педагогов – наставников;  - Текучесть кадров; |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 02.09.2024 – 13.12.2024

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

# Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 02.09.2024-13.12.2024

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель эффективности** | **Результат** | |
| **Планируемый** | **Достигнутый** |
| 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 в ОО* | **100%** | **100%** |
| 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* | **50%** | **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 ОО* | **50%** | **100%** |

**Таблица 4.Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ № 61**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Проявление | | |
| Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Не проявляется, 0 баллов |
| Оценка программы наставничества в организации | 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 |  | **1** |  |
| 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 | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью | **2** |  |  |
| Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция |  | **1** |  |

* + - 15–18баллов–оптимальный уровень;
    - 9–14баллов–допустимыйуровень;
    - 0–8баллов–недопустимыйуровень.

Эффективность программы наставничества – 16 баллов – оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период сентябрь-декабрь 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) |
| **Педагог-педагог** | **2** | **0** | **2** |

Направленность персонализированных программ:

- оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;

- продолжать изучение документации;

-оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);

- применение форм и методов в работе с детьми 1,5 – 3 лет первая младшая группа;

- организация ООД, помощь в постановке целей и задач;

- использование здоровье сберегающих технологий во время ООД и других режимных моментах;

- механизм использования дидактического и наглядного материала;

- углубленное изучение инновационных технологий;

- общие вопросы организации работы с родителями.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* + - Программа наставничества МБДОУ № 61 отвечает требованиям Целевой модели наставничества
    - Высокий уровень вовлеченности и удовлетворенности наставляемых пар
    - Педагоги-наставляемые получают методическую помощь в организации воспитательно-образовательной деятельности, организации ООД, работе с родителями.
    - Педагоги-наставники активно участвуют в реализации персоницифированых программ наставничества
    - Большая нагрузка на педагогов наставников

# Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

* + - мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
    - удовлетворенность результатом реализации программы наставничества МБДОУ № 61;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования, опроса педагогов:

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества**

(для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вопрос анкеты | балл | Ответы педагогов в % |
| 1.1. Насколько комфортно было общение с наставником? | 10 | 100% |
| 1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? | 10 | 100% |
| 1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 10 | 100% |
| 1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника? | 10 | 100% |
| 1.5. Насколько полезна была помощь наставника? | 10 | 100% |
| 1.6. Насколько был понятен план работы с наставником? | 10 | 100% |
| 1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником? | 10 | 100% |
| 1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 10 | 100% |
| 1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 10 | 100% |
| 1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 10 | 100% |

2. Что для Вас на данный момент реализации программы особенно ценно было?

Поддержка коллеги, делились личным накопленным опытом, подход к делу.

3. Чего Вам не хватает в программе и/или что хотелось бы изменить?

-

4. Нравиться ли Вам участвовать в программе? [да]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да]

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества**

(для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вопрос анкеты | балл | Ответы педагогов в % |
| 1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым? | 10 | 100% |
| 1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 10 | 100% |
| * 1. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи? | 10 | 100% |
| * 1. Насколько полезными/ интересными были личные встречи? | 10 | 100% |
| * 1. Насколько удалось спланировать работу? | 10 | 100% |
| * 1. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого? | 10 | 100% |
| * 1. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 10 | 100% |
| * 1. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 10 | 100% |
| * 1. Насколько понравилась работа наставником? | 5  8 | 50%  50% |
| * 1. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 10 | 100% |

1. Что особенно ценно для Вас в программе?

Включенность наставляемых, важность и значимость данной деятельности.

3. Чего Вам не хватает в программе и/или что хотелось бы изменить?

Тяжело находить время для более продуктивной деятельности.

4. Достаточно и понятно ли обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да]

5. Нравиться ли Вам участвовать в программе? [да]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да]

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* Наблюдается динамика профессионального роста молодого педагога;
* Педагоги - участники реализации программы наставничества высоко оценивают значимость и степень удовлетворенности участия в программе наставничества.
* отмечаются качественные изменения во взаимоотношениях молодых педагогов с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями)

**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

- программа наставничества МБДОУ № 61 отвечает требованиям Целевой модели наставничества;

