

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2024-2025 учебном году в
МБДОУ № 21**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:
<https://ds21-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 21

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- № 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/п-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 гг.,
- Приказ № 01-08-038/1 от 01.06.2022 «О внедрении целевой модели наставничества в МБДОУ № 21»,
- Приказ № 01-08-047/1 от 07.07.2022 «Об утверждении программы наставничества, плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта»
- Приказ № 01-08-050 от 31.08.2022 «Об утверждении положения о наставничестве»
- Приказ № 01-08-053 от 15.10.2024 «О назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества»
- Приказ № 01-08-054 от 15.10.2024 «О формировании наставнических пар»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 21.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 21;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 21;
- оценить состояниереализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 21;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 21;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 21.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 21.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 21 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель- ученик =педагог-педагог»

Этап1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 21 с 12.10.2022 г.

С января 2025 года в МБДОУ № 21 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 Целевой модели, современным подходам и технологиям;
- выполнение мероприятий Дорожной карты по реализации Целевой модели наставничества в полном объеме.

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.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	«Реальная» помощь педагогам Работа в паре и команде Своевременная коррекция процесса работы Наставляемые получают помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей	Высокая загруженность педагогов, в том числе педагогов- наставников, как следствие-как следствие нехватка времени для обсуждения наставляемого вопроса

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации.

Результаты представлены в таблице2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
----------------------	-------------	--------

Педагог-педагог	Повышение квалификации педагогов	Нежелание педагогов участвовать в программе
	Профессиональное становление воспитателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности	
	Эффективная отработка ролевых практик взаимодействия с детьми раннего возраста	

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период октябрь 2024- май 2025
 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период октябрь 2024- май 2025

Показательэффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля наставляемых педагогов (молодых специалистов)), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого(%): <i>отношение количества педагогов–молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого ,к общему числу педагогов – молодых специалистов в ОО</i>	0- 0%	0- 0 %
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника(%): <i>отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника ,к общему числу педагогов в ОО</i>	1- 7 %	1- 7 %
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 ОО</i>	100 %	100 %
Уровень удовлетворенности наставников участиемвпрограммнаставничества (%): <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе ,реализуемой в ОО</i>	100 %	100 %

Таблица 4.Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ № 21 за 2024-2025 у.г.

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляетс я, 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	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	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в	2		

	профессиональных(жизненных)ситуациях, активная гражданская позиция			
--	--	--	--	--

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

Эффективность программы наставничества–оптимальный уровень

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

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форманаставничества	На начало периода <i>согласно приказам (количество)</i>	Завершенные программы <i>(количество)</i>	Незавершенные программы <i>(количество)</i>
Педагог- педагог	1	1	1

Направленность персонализированных программ:

- Развитие профессиональных умений и навыков по созданию интерактивных презентаций, игр и заданий в программе Power point

Причины не завершения персонализированных программ:

- начало реализации персонифицированных программ наставничества – 01.10.2024-завершение 30.05.2025
- По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:
 - Педагоги заинтересованы в сотрудничестве
 - Работа в паре и команде эффективна
 - Есть возможность поделиться опытом работы и получить профессиональную помощь и оценку коллег
 - Полученные в ходе реализации модели Наставничества знания, умения и опыт можно транслировать в профессиональных сообществах

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;
- 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 опроса и анкетирования

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- произошел мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- в течение периода наставничества педагоги получили профессиональные навыки в работе по созданию интерактивных презентаций, игр и заданий в программе Power point, применение этих наработок в работе с детским коллективом;
- развиты навыки презентации, самопрезентации, коммуникации;
- динамика образовательных результатов в освоении методов работы с детьми дошкольного возраста.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. У педагогов появилось желание повышать уровень квалификации по вопросу взаимодействия с детьми
2. У педагогов появилось желание реализовывать собственные проекты в работе с детьми.

Управленческие решения:

1. Информационное освещение внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников через сайт МБДОУ.
2. Формирование базы наставников и наставляемых в МБДОУ.
3. Организация обучения наставников в МБДОУ.
4. Размещение информации о реализации модели наставничества на сайте МБДОУ.

Заведующий МБДОУ № 21:

МП

«30»__мая__2025 г.



С.П.Платыч