

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы  
наставничества  
в 2024– 2025 учебном году в МБДОУ № 94**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБДОУ: <https://ds94-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/>**

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 94

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-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 № 01-05-099 по основной деятельности МБДОУ № 94 «О реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 94, об утверждении наставнических пар на 2024-2025 учебный год».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 94.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 94;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 94.;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 94.;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 94.;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 94..

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 94.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 94 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог».

**Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 94с 01.09.2022г.

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 подходам и 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 таблице 1.

**Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества**

| <b>Форма наставничества</b> | <b>Сильные стороны</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Слабые стороны</b>                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Педагог-педагог»           | <ul style="list-style-type: none"><li>- Возможность видеть свое профессиональное развитие в ОО.</li><li>- Наличие системы мероприятий направленных на повышение профессиональных компетенций молодого воспитателя.</li><li>- Значительная доля участников, которым понравилось участие в программе, и которые готовы продолжить работу в программе; - Участники программы желают продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе МБДОУ; - Наставляемые после общения с наставником отмечают уверенность в собственных силах для развития личного, педагогического потенциала.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Высокая загруженность педагогов, не своевременное выполнение плана мероприятий;</li><li>- Недостаточная активность участников программы (нет желания более активно участвовать в жизни МБДОУ).</li></ul> |

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                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «Учитель-учитель»<br>(старший воспитатель –<br>молодые воспитатели,<br>воспитатель<br>прогрессивный –<br>воспитатель<br>сопровождаемый) | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Взаимодействие педагогов по обмену опытом.</li> <li>- Своевременная методическая поддержка педагогов.</li> <li>- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно методической информацией.</li> <li>- Информационно методическая поддержка МБДОУ при внедрении Целевой модели со стороны МКУ «Красноярский информационно методический центр».</li> <li>-Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества</li> <li>- Возможность создавать и реализовывать новые практики по наставничеству.</li> <li>- Внедрение инновационной деятельности в образовательный процесс.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Низкая активность педагогов;</li> <li>- Профессиональное выгорание потенциальных педагогов наставников.</li> </ul> |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2024 по 09.12.2024

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2022 по 28.04.2023**

| Показатель эффективности                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Результат   |             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Планируемый | Достигнутый |
| Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>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</i></li> </ul> | 100%        | 90%         |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |             |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|
| <i>специалистов в ОО</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |             |            |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i></li> </ul> | <b>100%</b> | <b>70%</b> |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i></li> </ul>   | <b>100%</b> | <b>60%</b> |

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества**

| 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                                             | +                                  |                              |                          |
|                                                                  | 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 | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности                                                              |                                    | +                            |                          |

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

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

Эффективность программы наставничества – 14 баллов – допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2024 по 09.12.2024 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»    | 6                                                | 0<br>Программы реализуются по май 2025 год | 6                                    |

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

Причины не завершения персонализированных программ:

- На данный момент персонализированные программы реализуются, поставленные задачи в полной мере не достигнуты.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- У педагогов выстроена командная работа.
- Реализуются мероприятия по повышению профессиональных компетенций педагогов.

- Методическая работа требует доработки и коррекции.

## **Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников**

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- профессиональный рост участников программы наставничества;
- удовлетворенность наставников и наставляемых участием в программе наставничества.

Изучение проводилось посредством анкетирования наставников и наставляемых (до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе, оценки профессиональные знаний и умений наставляемых).

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- наблюдается динамика профессионального роста молодого педагога,
- отмечаются качественные изменения во взаимоотношениях молодых педагогов с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).

Общие Выводы по итогам мониторинга:

В результате реализации Программы наставничества облегчен процесс профессионального становления молодых педагогов, развития их способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию Программы наставничества в МБДОУ № 94.
2. Выявлять профессиональные дефициты молодых педагогов и их индивидуальные запросы, учитывать их психологические особенности при выборе периодичности, тематики, содержания и форм работы в рамках реализации персонализированных программ наставничества.
3. Осуществлять психолого-педагогическую поддержку наставников и наставляемых.
4. Учитывать психологические особенности наставляемого и наставника при формировании наставнических пар.
5. Осуществлять подготовку наставников из числа квалифицированных педагогов посредством прохождения повышения квалификации по теме «Наставничество».
6. Активнее привлекать молодых специалистов к участию в жизни МБДОУ, участию в конкурсном движении.

Временно исполняющий обязанности заведующего МБДОУ № 94

 Т.П. Матуняк

12.12.2024 г.

Справку составил старший воспитатель Романкевич Марина Юрьевна, 205-48-52