

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 212 «Городок»**
660100, г. Красноярск, ул. Пастеровская, 23а т./факс 244-91-74, e-mail: dou212@mailkrsk.ru
ОГРН 1022402139561, ИНН 2463038252, КПП 246301001 ОКПО 53023567

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МБДОУ № 212 «Городок»**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ: <https://ds212-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat/index.php?catalogue=1&sub=53> ;

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 212 «Городок» 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 О внедрении целевой модели наставничества на 2024-2025 г. от 30 августа 2024г. № 85/2 – ВП
- Приказ - о формировании наставническиз пар. от 31августа 2024 г. № 85/1– ВП

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 212 «Городок»

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 212 «Городок» ;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МБДОУ № 212 «Городок»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 212 «Городок»;
- Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 212 «Городок»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 212 «Городок»

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 212 «Городок».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 212 «Городок» реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог».

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 212 «Городок» с 2022 года.

С января 2025 года в МБДОУ № 212 «Городок» 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.

Таблица1.Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
----------------------	-----------------	----------------

Педагог - педагог	Активная работа в течении всего рабочего времени. Возможность задавать вопросы и получать ответы здесь и сейчас. Возможность планировать совместную работу.	Не всегда удается найти пару наставника. Наставник педагог и наставляемый педагог должны подходить по психотипу. Не всегда есть возможность подобрать так пары.
-------------------	---	---

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	Возможность постоянного обмена опытом.	Есть вероятность не всегда корректно и правильно донести информацию.
Педагог-студент	Возможность увидеть будущую работу на практике. Понимать с какими дефицитами нужно работать.	Есть вероятность того, что студент после практики примет решение не входить в профессию.
Другие формы	-	-

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

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за _____ 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 (%): • отношение количества молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов	17%	17%
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения	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 учреждении	100%	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 учреждении	100%	100%

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МБДОУ № 212 «Городок» за 2024-2025 учебный год.

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	2		

	наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	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 (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 – 17 оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024-2025 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	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- Оказание помощи молодым /начинающим специалистам (педагогам) и создание в ДООУ условий в их профессиональном становлении с применением эффективных методов и форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции в разных областях.
- Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества

Причины не завершения персонализированных программ:

- Повышение компетенций педагога - это непрерывный момент. Его нельзя завершить.
- Молодые специалисты остаются в нашем учреждении и наставнические пары не прекращают работу.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации
- Молодые специалисты адаптированы к профессиональному сообществу педагогов ДООУ.

- Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах.

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;
- развитие уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога (анкетирование);
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год ;

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Результаты работы молодого специалиста и наставника положительны.
- Имеется динамика профессионального роста.
- Молодые специалисты остаются в профессии и нашем коллективе. Это является 100% показателем влияния программы наставничества.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Эффективность реализации модели наставничества в образовательных организациях проявляется в повышении профессионального мастерства педагогов, участвующих в программе наставничества, развитии профессиональных инициатив и активности молодых педагогов; Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодыми педагогами целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. Таким образом, система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Создана среда для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию. Установление партнерского взаимодействия между всеми участниками наставнической деятельности, овладение начинающими педагогами теоретическими знаниями и практическими навыками и их применение на практике, в том числе успешное прохождение процедуры аттестации молодых педагогов на соответствие занимаемой должности и на первую квалификационную категорию.

Управленческие решения:

Программа снижает текучесть кадров, особенно среди молодых специалистов, значительно сокращает период адаптации к новому месту работы, укрепляет и развивает корпоративный дух. Считаю программу наставничества полезной для своего учреждения и планируем её продление.

Справку составил(а) Трошенко Ольга Витальевна. Заместитель заведующего. Тел. 244-91-74

Дата 30.05.2025

И.о. заведующего МБДОУ № 212 «Городок» Игнатова Н.В.

«03» июня 2025

