

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МБДОУ № 95**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБДОУ № 95:

<https://ds95-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 95 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 № 01-05-060 от 31.08.2022 по основной деятельности МБДОУ № 95 «Об утверждении Положения о наставничестве»,
- Приказ № 01-05-070В от 30.08.2024 по основной деятельности МБДОУ № 95 «О реализации целевой модели наставничества»,
- Приказ № 01-05-079А от 11.09.2024 по основной деятельности МБДОУ № 95 «О наставничестве педагогических работников в МБДОУ № 95»,
- Приказ № 01-05-080Б от 11.09.2024 по основной деятельности МБДОУ № 95 «Об утверждении персонализированных программ наставничества»;
- Приказ № 01-05-020Б от 31.01.2025 по основной деятельности МБДОУ № 95 «Об утверждении Программы наставничества и Дорожной карты по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников МБДОУ № 95».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 95.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 95;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников МБДОУ № 95;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 95;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 95;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников МБДОУ № 95.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 95.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 95 реализуется целевая модель наставничества в форме: «педагог - педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 95

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 95 с сентября 2022г.

С января 2025 года реализуются мероприятия Дорожной карты МБДОУ № 95, 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 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	- Значительная доля участников (66,6%), которым понравилось участие в программе, и которые готовы продолжить работу в программе; - повышение профессионального потенциала молодых педагогов; - успешное закрепление молодых педагогов на рабочих местах, - рост самооценки наставника.	- сложность организации; - низкий уровень мотивации молодого педагога; - увеличение нагрузки наставника.

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	- ускорение профессионального становления молодого педагога; - адаптация в трудовом коллективе и налаживание педагогических контактов;	- сложность привлечения и удержания опытных педагогов в качестве наставников; - недостаточная мотивация молодых специалистов к самообразованию и профессиональному

	- передача и приобретение социального и профессионального опыта; - закрепление в ДОУ новых педагогических кадров.	- самосовершенствованию; - возможное несоответствие запросов наставляемого и возможностей наставника; - риск возникновения профессиональных конфликтов между наставником и наставляемым.
--	--	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период октябрь 2024г. – май 2025г.

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>	15%	15%
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%	67%
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 школе</i>	100%	67%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ № 95 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 наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической	2		

	деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определены ли участники наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция		1	

- 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 2024-2025 учебный год.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форм наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Педагог - педагог	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- формирование профессиональных компетенций по вопросам организации воспитательно-образовательного процесса;
- формирование профессиональных компетенций в области организации организованной образовательной деятельности с детьми и подходов к обучению;
- формирование профессиональной компетенций в освоении и применении на практике

проектной деятельности.

Причины не завершения персонализированных программ: нет

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества в МБДОУ № 95 отвечает требованиям региональной целевой модели наставничества педагогических работников.
- Наставническая деятельность в рамках персонализированных программ наставничества направлена на выявление и устранение профессиональных проблем наставляемых педагогов.
- Наставническая деятельность соответствует современным подходам и технологиям.
- Молодые педагоги, участвующие в программе наставничества, начали демонстрировать профессиональные компетенции: представляют свой опыт на конкурсах, участвуют в методических мероприятиях и успешно применяют полученные знания в практике.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности наставляемых в межличностное взаимодействие;
- качество изменений в профиле наставляемого, восполнение профессиональных дефицитов;
- динамика профессиональных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников;
- удовлетворенность процессом наставничества участников;
- оценка поведения участников в процессе работы и применения ими полученных навыков на практике.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- Опросов и анкетирования (сбор обратной связи от участников о том, насколько они удовлетворены процессом наставничества, применимостью полученных знаний и навыков в работе).
- Наблюдения (оценка поведения участников в процессе работы и применения ими полученных навыков на практике).

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Отмечается эффективность программы наставничества, обеспечивающая комплексный рост молодых педагогов (мотивационный, личностный, компетентностный, профессиональный).
- Наблюдается позитивная динамика в коммуникациях молодых педагогов с коллегами, воспитанниками и родителями, характеризующаяся повышением уровня доверия и продуктивности взаимодействия.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Программа наставничества в МБДОУ № 95 отвечает требованиям региональной целевой модели наставничества педагогических работников.
- Реализация персонализированных программ наставничества направлена на выявление и устранение профессиональных проблем наставляемых педагогов.
- Педагоги-наставники прошли курсовую подготовку по программе «Организация системы педагогического наставничества в дошкольной образовательной организации», в объеме 72ч.
- Недостаточная активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.
- Недостаточная степень применения наставляемыми знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях и недостаточная активность в гражданской позиции.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию Программы наставничества в МБДОУ № 95 согласно региональной целевой модели наставничества педагогических работников.
2. Индивидуализировать подход к каждому молодому специалисту, включая: диагностику профессиональных компетенций, учёт психологических особенностей, адаптацию содержания и форм работы под личные запросы.
3. Осуществлять систему оперативной обратной связи для своевременной корректировки персонализированных программ наставничества.
4. Усилить квалификацию наставников через: профессиональное обучение, участие в специализированных мероприятиях, развитие необходимых компетенций.
5. Активировать вовлеченность молодых педагогов в: общественную жизнь детского сада, профессиональные конкурсы и соревнования, различные формы педагогического взаимодействия.

Справку составила: Прокопьева Светлана Георгиевна, старший воспитатель, р.т. 2274849.

04.06.2025г.

Заведующий МБДОУ № 95

И.О. Пастухова

« 05 » 06 2025

МП

