

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 121 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»
(МБДОУ № 121)**

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024 – 2025 в учебном году в МБДОУ № 121**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ: <https://dou121.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/>

Мониторинг реализации программы наставничества 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), 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 № 505/п от 16.12.2024 «О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты»;
- Приказа МБДОУ № 121 «О внедрении целевой модели наставничества» от 30.05.2022 № 01-17-24/1,
- Положения о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ № 121 от 31.08.2023г.
- Приказа МБДОУ № 121 от 09.09.2024 № 26/ахд «Об утверждении наставнических пар»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 121

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального ~~раз~~ участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 121 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог» (традиционная форма наставничества – взаимодействие педагог-новатор – консервативный педагог (овладение современными программами, ПО, цифровыми навыками и технологиями в течение определенного времени.)

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества в МБДОУ реализуется с 2022 года. С января 2025 года реализуются мероприятия дорожной карты, разработанной в соответствии с муниципальной дорожной картой от 16.12.2024 № 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	Наставники имеют высокие подтвержденные результаты педагогической деятельности. Доля участников, которым понравилось участие в программе наставничества равно 100%. У наставляемых появилось желание участвовать в конкурсах профессионального мастерства. У наставляемых проявилась высокая активность по сравнению с другими педагогами (не участвующими в программе наставничества) участвовать в различных конкурсах, продвигать в конкурсах других участников ОО (детей своей группы, родителей), посещение РМО, просмотр вебинаров, потребность в повышении своей квалификации. Все наставники готовы продолжать наставническую деятельность далее. У наставляемых проявляется высокий уровень участия и включенности в общественно-культурной жизни организации.	Высокая загруженность наставников. Трудности у наставников на этапе планирования работы с наставляемыми. Не все наставники прошли курсы повышения квалификации по наставничеству.

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	Повышение квалификации или обучение наставников Сопровождение внедрения целевой модели наставничества Использование электронных ресурсов для устранения профессиональных затруднений педагогов-наставников	Изменение состава педагогов

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

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2024-2025 учебный год

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый

Доля наставляемых педагогов (молодых специалистов, студентов), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):	0	0
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):	20	20
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):	100	100
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):	100	100

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 МОУ	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 (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 – оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга была проанализирована персонализированная программа наставничества за период 2024-2025 г.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода <i>согласно приказам</i>	Завершенные программы	Незавершенные программы (количество)
----------------------	---	-----------------------	--------------------------------------

	(количество)	(количество)	
Педагог-педагог	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

- Профессиональный рост наставляемого педагога

Причины не завершения персонализированных программ: нет.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- реализуемая Программа наставничества разработана в соответствии с целевой моделью наставничества и методических рекомендаций;
- персонализированная программа наставничества разработана на основании профессиональных затруднений педагогов;

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- Изменения в знаниях и их оценки;
- Изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях, отсутствие и/или сокращение конфликтных ситуаций;
- Общая оценка результатов для образовательной организации (включенность в процессы организации разного уровня и форм)

Изучение влияния программы на участников проходило посредством

Реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого	Анкетирование
Изменения в знаниях и их оценки	Тестирование
Изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях	Наблюдение
Общая оценка результатов для образовательной организации	Мониторинг

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения – 100%, у наставляемого преодолены выявленные профессиональные затруднения;
- у наставляемого высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации (100% участие)
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния (100% наставляемых)

Общие выводы по итогам мониторинга:

- Реализуемая программа наставничества соответствует требованиям и принципам региональной целевой модели наставничества;
- Персонализированная программа наставничества разработана с учетом профессиональных затруднений педагогов;
- Мотивация педагога к участию в программе наставничества достаточная.

Управленческие решения:

1. Продолжать изучать опыт регионов и обучать педагогов-наставников.
2. Продолжать формировать базу потенциальных наставников.
3. Использовать ресурсы профессиональных сообществ для реализации целевой модели наставничества.

Справку составил: Каунова Татьяна Владимировна, старший воспитатель МБДОУ № 121, 222-48-44
29.05.2025г.

Заведующий МБДОУ №121



О.В.Давыдова