

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 84 комбинированного вида»

660068, г. Красноярск, пер. Тихий, 24, т. 264-40-31, e-mail: mdou84@mail.ru

ОКПО 53633567, ОГРН 1022402065256, ИНН 2462022725 / КПП 246201001

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2024–2025 учебном году в МБДОУ №84

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МБДОУ: [Педагогам и сотрудникам](#);

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ №84 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 №253 ГУО Дорожная карта реализации регион. Модели наставничества 16.01.2024

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ №84

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ №84, комбинированного вида;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МБДОУ №84;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ №84;
- Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ №84;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №84.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МБДОУ №84.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ №84 реализуется целевая модель наставничества в форме «педагог – педагог».

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ №84 с 23.09.2022г

С января 2025 года в МБДОУ №84 реализуются мероприятия Дорожной карты МБДОУ, 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.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	-Педагоги осваивают новые методики и приемы работы с детьми, не покидая рабочего место. -Эффективный способ адаптации педагогов, развитие их профессиональных навыков и повышение качества работы с детьми. -Наставничество способствует личностному и профессиональному росту всех участников, помогает раскрыть их потенциал.	-Недостаток времени. -проблемы в коммуникации между наставником и наставляемым. -отсутствие или слабая мотивация у наставляемого.

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	Программа наставничества предоставляет сотрудникам возможности для личностного роста, укрепления деловых отношений между наставником и наставляемым.	Недостаточная инициатива со стороны наставляемого. Нехватка времени для реализации программы. Профессиональное выгорание потенциальных педагогов наставников.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 2024 по 2025 учебный год
Результаты анализа представлены в таблицах 3и 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	9%	9%
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения	9%	9%
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%	78%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых,	100%	90%

принявших участие в программе, реализуемой в учреждении		
---	--	--

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МБДОУ №84 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 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			0
	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 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	2	2	0

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессиональной компетентности начинающего специалиста по активизации экспрессивной речи у детей с ТМНР на основе метода глобального чтения.
- повышение профессиональной компетентности воспитателя путем внедрения в собственную педагогическую практику методов и приемов игрового занятия «Круг», как средство формирования первоначальных коммуникативных возможностей у детей с ТМНР.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества в МБДОУ №84 отвечает требованиям целевой модели наставничества.
- Выбранные направления работы наставников с наставляемыми, позволили обеспечить на достаточном уровне формирование и повышение компетентности специалистов и развитие их творческий потенциал

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;
- 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.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством наблюдения и контроля образовательной деятельности.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- наблюдается динамика роста наставляемого педагога
- отмечаются качественные изменения в отношениях молодых педагогов с коллегами, воспитанниками
- В работе с воспитанниками произошли изменения в организации образовательного процесса

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Качество реализуемой программы наставничества в МБДОУ №84 отвечает требованиям целевой программы наставничества
2. В результате внедрения программы наставничества, был облегчен процесс профессионального становления педагогов, развития их способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности.
3. Необходима организация психологической и личностной поддержки педагогов, мотивация к наставничеству.

Управленческие решения:

1. Выявлять профессиональные дефициты молодых педагогов и их индивидуальные запросы, учитывать их психологические особенности при выборе наставников.
2. Осуществлять подготовку наставников из числа стажистов по средствам курсовой подготовки по теме «наставничество».
3. Активно вовлекать молодых педагогов в жизнь МБДОУ №84 и мотивировать их на участие в конкурсах профессионального мастерства.

Справку составил (а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:

Руководитель структурного подразделения МБДОУ № 84, Орлова Евгения Леонидовна.

Дата 03.06.2025г

Руководитель МБДОУ _____ И.Г. Хохловская

