

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024–2025 учебном году в МБДОУ № 151**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МБДОУ № 151: <https://ds151-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nash-detskiy-sad/sistema-nastavnichestva/>;

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ №151 проведён 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»;
- Положение о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ «Детский сад №151»;
- Дорожная карта реализации наставничества педагогических работников МБДОУ «Детский сад №151».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ «Детский сад №151».

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ «Детский сад № 151»;
- определить долю педагогических кадров, вовлечённых в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МБДОУ «Детский сад №151»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ «Детский сад №151»;
- Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ «Детский сад №151»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ «Детский сад №151».

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МБДОУ «Детский сад №151».
2. Оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ «Детский сад №151» реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «воспитатель-воспитатель», «старший воспитатель-воспитатель».

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 151 с 01.09.2022 г.

С января 2025 года в МБДОУ № 151 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.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Воспитатель-воспитатель Старший воспитатель-воспитатель	Повышение профессионального потенциала молодого педагога	Высокая нагрузка у наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемым
	У наставляемых появилось желание реализовывать собственные проекты и интересующие области У наставляемых появилось желание участвовать в конкурсах профессионального мастерства	
	У наставляемых имеется положительное отношение к участию в общественно-культурной жизни ДОУ	
	Наставляемые готовы аттестовываться на первую, высшую квалификационную категорию	

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы её реализации. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы её реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Воспитатель-воспитатель Старший воспитатель-воспитатель	Наличие бесплатных программ повышения квалификации педагогов	Рост конкуренции между ОО за квалификационные педагогические кадры
	Акцентирование внимания государства и общества на вопросах наставничества	Изменение состава педагогов

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2024 г. по 31.05.2025 г.
Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

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

	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3-х лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3-х лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов-молодых специалистов в ДОУ	0	0
Уровень удовлетворённости наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворённых участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе	100%	100%
Уровень удовлетворённости наставников участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворённых участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе	100%	100%

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МБДОУ № 151 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	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 удовлетворённости всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворённости партнёров 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 - 18 баллов (оптимальный уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2024 г. по 31.05.2025 г.
Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершённые программы (количество)	Незавершённые программы (количество)
Воспитатель-воспитатель	1	1	0
Старший воспитатель-воспитатель	2	2	0

Направленность персонализированных программ:

- Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога;
- Овладение ИКТ для организации профессиональной деятельности педагога;
- Оценка индивидуального развития ребёнка (индивидуальные мониторинговые карты)

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Реализуемая Программа наставничества разработана в соответствии с целевой моделью наставничества и методических рекомендаций;
- Персонализированные программы наставничества разработаны на основании профессиональных затруднений педагогов;
- Требуется обучение педагогов-наставников, куратора на КПК;
- Требуется корректировка программы наставничества.

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. 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;
- Общая оценка результатов для образовательной организации.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

Реакция наставляемого или его эмоциональная удовлетворённость 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:

- Удовлетворённость педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения – 100%;
- У наставляемого преодолены профессиональные затруднения;
- У наставляемого сформированы устойчивые профессиональные знания.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Реализуемая программа наставничества соответствует требованиям и принципам региональной целевой модели наставничества;
- Персонализированные программы наставничества разработаны с учётом профессиональных затруднений педагогов;
- Мотивация педагогов к участию в программе наставничества досрочная.

Управленческие решения:

- Продолжать реализацию программы наставничества;
- Обеспечить обучение наставников, куратора;
- Формировать базу потенциальных наставников;
- Использовать ресурсы профессиональных сообществ для реализации целевой модели наставничества.

Справку составил (а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:
Лашкевич Евгения Геннадьевна, заместитель заведующего по УВР, 220-25-95

Дата 29.05.2025 г.

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 151»
29.05.2025 г.

О.А. Муслимова

