

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 1» (МБДОУ № 1)
660049, г. Красноярск, ул. К. Маркса 21а
ОГРН 1032402941383 ИНН 2466054911 КПП 246601001
Т. 227-87-31 Факс 227-87-31 e-mail: mdou1_2011@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024-2025 году в МБДОУ № 1**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБДОУ №1:

<https://ds1-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nash-detskiy-sad/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 1 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 30.11.22- № 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 № 253-гуо от 23.05.22. Муниципальная дорожная карта реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022 – 2024гг.
- Приказ №481/пот 27.10.2023 г. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2023-2024 учебном году»
- Приказ № 50 от 30.08.2022 г. по основной деятельности МБДОУ № 1 «Об утверждении Положения о наставничестве»,
- Приказ № 50/1от 30.08.2022 г. по основной деятельности МБДОУ № 1 «Об утверждении Программы наставничества»,
- Приказ № 66 от 16.12.2022 г. по основной деятельности МБДОУ № 1 «О наставничестве педагогических работников»,
- Приказ № 01-03-01 от 30.08.2023 г. по основной деятельности МБДОУ № 1 «Об утверждении персонализированных программ наставничества».

Приказ № 01-03-07 от 10.11.2023 г. по основной деятельности МБДОУ № 1 «Об утверждении персонализированных программ наставничества».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ №1.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 1;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 1;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 1;
- оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ №1

- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №1

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

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

В МБДОУ № 1 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 1 с января 2025 г.

С января 2025 г. В МБДОУ №1 реализуется мероприятия Дорожной карты МБДОУ №1 разработанной в соответствии с муниципальной Дорожной картой от 16.12.2024 г. №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 (100%), которым понравилось участие в программе, и которые готовы продолжить работу в программе; - Участники программы (100%) желают продолжать свою работу в качестве педагога наставника в коллективе МБДОУ; - Наставляемые после общения с наставником отмечают, прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и	- Недостаточно времени для совместных практических занятий; - Недостаточная самостоятельность и активность участников программы (нет желания более инициативно и активно участвовать в жизни МБДОУ); - Высокая загруженность и ответственность педагогов - наставников, как следствие невозможность системной работы с наставляемыми. - Высокая перегрузка педагогов и наставников.

	педагогического потенциала. - У педагогов повышен интерес и положительное отношение к педагогической деятельности.	
--	--	--

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	- Сочетание теоретических и практических форм работы. - Оказание методической помощи опытными педагогами для начинающих. - Своевременное обеспечение педагогов современной педагогической и учебно-методической информацией. - Информационно-методическая поддержка МБДОУ при внедрении Целевой модели со стороны МКУ КИМЦ. – Наличие бюджетных программ повышения квалификации педагогов. – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества. - Повышение профессионального уровня наставника через прохождение наставнических курсов	- Недостаточная мотивация к наставничеству. - Смена педагогического состава. - Перегрузка на рабочем месте.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2024 г. по 30.05.2025 г. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2024 г. по 30.05.2025 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый 01.09.2024 г.	Достигнутый 01.06.2025 г
Доля наставляемых педагогов (молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): · отношение количества молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу молодых специалистов	100%	100%
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): Отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов в учреждении	6.25%	6,25%
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	100%	100%

программе, реализуемой в учреждении		
-------------------------------------	--	--

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МБДОУ №1 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 организации	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		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в		1	

	мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных		1	

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 15 баллов, оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.09.2024 г. – 30.05.2025 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 профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Овладение педагогами ИКТ для организации образовательного процесса;
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества в МБДОУ № 1 отвечает требованиям Целевой модели наставничества.
- Персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов.
- В течение периода наставничества молодые педагоги (со стажем работы от 0-3 лет) получили профессиональные навыки в работе с детским коллективом, навыки планирования и организации образовательного процесса.
- Выбранные направления работы наставников с наставляемыми позволили обеспечить на достаточном уровне формирование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов (со стажем работы от 0-3 лет) и развивать их творческий потенциал.

- Недостаточная социальная активность наставляемых, их участие в конкурсах различного уровня, проявление инициативы и самостоятельности, при планировании и организации образовательного процесса.
- Педагоги-наставники нуждаются в обучении на курсах повышения квалификации по вопросам организации наставнической деятельности

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:

- анкетирования наставников и наставляемых до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе,
- оценки профессиональные знаний и умений наставляемых.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- наблюдается мотивационный личностный и профессиональный рост;
- наблюдается динамика профессионального роста молодого педагога;
- отмечаются качественные изменения во взаимоотношениях молодых педагогов с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- много внимания наставляемый уделяет построению образовательного процесса;
- успешно проводит диагностические мероприятия с дошкольниками;
- наблюдается динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Качество реализуемой Программы наставничества в МБДОУ №1 отвечает требованиям Целевой модели наставничества.
2. В результате реализации Программы наставничества облегчен процесс профессионального становления молодых педагогов, развития их способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности, на базовом уровне, без проявления инициативы.
3. Необходима организация психологической и личностной поддержки педагогов-наставников, мотивация к наставничеству, материальное стимулирование наставников.
4. Персонализированные программы наставничества позволяют решить профессиональные затруднения педагогов.
5. Наблюдается динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию Программы наставничества в МБДОУ №1.
2. Выявлять профессиональные дефициты молодых педагогов и их индивидуальные запросы, учитывать их психологические особенности при выборе периодичности, тематики, содержания и форм работы в рамках реализации персонализированных программ наставничества.
3. Разработать систему оперативной обратной связи для своевременной коррекции персонализированных программ наставничества.
4. Осуществлять психолого-педагогическую поддержку наставников и наставляемых, учитывать психологические особенности наставляемого и наставника при формировании наставнических пар.
5. Осуществлять подготовку наставников посредством прохождения курсовой подготовки по теме «Наставничество».
6. Выявлять профессиональные дефициты педагогов ежегодно (в ходе самоосследования педагогов, а также через анализ результатов ВСОКО).

Справку составил(а) Анищенко Зинаида Ивановна, старший воспитатель, тел. (391)2278731
Дата: 04.06.2025 г.

Заведующий МБДОУ №1: _____ /Т.В. Зиновьева/
05.06.2025 г.

