

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 278 общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно - эстетическому направлению развития детей»**

ул. им. газеты «Пионерская правда», 11, г. Красноярск, 660122, т. 237-66-64, e-mail: dou278@mailkrsk.ru
ОКПО 55579872, ИНН/КПП 2461023980/246101001, ОГРН 1022401950603

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МБДОУ №278**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ: <https://ds278-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/>

Мониторинг реализации программы наставничества в 2024-2025 г. г. 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 № 30/6-ах от 02.09.2024г. «О внедрении целевой модели наставничества»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ №278.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ №278;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МБДОУ №278;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ №278;
- Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ №278;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №278.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МБДОУ №278.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ №278 реализуется целевая модель наставничества в форме «педагог – молодые педагоги».

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ №278 с 24.09.2024г.
С января 2025 года в МБДОУ №278 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
Педагог- молодые педагоги	Созданы условия для повышения теоретического и практического уровня педагогов, овладение наставляемыми современными педагогическими технологиями. Сформированы профессионально – значимые качества и способности самостоятельно выполнять вложенные на них обязанности в занимаемой должности.	Высокая перегрузка педагогов наставников и , как следствие, - невозможность регулярной работы с наставляемыми; - дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками

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- молодые педагоги	<ol style="list-style-type: none"> 1. Двухсторонний обмен знаниями и опытом с коллегами других ДООУ по реализации программы наставничества. 2. Транслирование своего опыта в рамках реализации программы наставничества в более широкие массы (публикации статьи, выступления на конференциях) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формальное отношение к реализации программы наставничества. 2. Отсутствие умений и навыков для передачи педагогического опыта.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2024г. по 30.04.2025г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3и 4.

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

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый на 01.09.2024	Достигнутый 30.04.2025
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%	100%
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 учреждении</i>	100%	90%

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МБДОУ №278 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 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	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 эффективности (16 баллов)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024-2025 учебного 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- молодые педагоги	1	1	0

- Направленность персонализированных программ:
- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно – образовательного процесса
 - Формирование навыка ведения педагогической документации
 - 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:

- В течении учебного года велась работа наставников. Молодые педагоги получили методическую помощь, профессиональные теоретические знания и практические навыки в работе с детским коллективом.
- Качество реализуемой в МБДОУ программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели.

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 участников программы 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 в два этапа:

1. Участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества.
2. По итогам участия в программе наставничества.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Участники программы наставничества отмечают комфортность взаимодействия совместной работы.
- Наставляемый высоко оценивает полезность программы для успешной адаптации в коллективе.
- Наставляемый почувствовал уверенность в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.
- Наставник высоко оценивает уровень овладения теоретическими знаниями и практическими умениями наставляемого.
- Отмечается высокий уровень развития профессиональных компетенций как у наставляемого, так и у наставника.
- Анализируя свою деятельность, наставник выявил у себя сильные и слабые стороны при оказании методической поддержки начинающему педагогу.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Мин просвещения от 25.12.2019г. № Р-145, Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций», Приказом 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», Приказ ГУО № 505/п от 16.12.2024 «О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты»
2. Уровень эффективности внедрения программы наставничества в МБДОУ №278 – оптимальный. Достигнутый результат соответствует планируемому по всем показателям.

Управленческие решения:

1. Организовать изучение потребностей молодых специалистов в повышении их профессионального уровня, в том числе организационных, коммуникативных, творческих и т.д. навыков.
2. Продолжать создавать условия для продолжения осуществления психологической и профессиональной поддержки педагогов – наставников и педагогов – наставляемых.

Справку составила:

Андропова Анна Владимировна, руководитель СП, 8-999-440-15-04

Дата 26.05.2025г.

И.о. заведующего МБДОУ №278

«26» мая 2025

МП



Е. В. Черкасова