

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 264»
(МБДОУ № 264)**

660046 г. Красноярск, ул. Даурская, 16 -А
Телефон 266-92-90 E-mail: dou264@mail.krsk.ru
ОГРН 1022402058788, ИНН 2462022250/КПП 246201001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МБДОУ № 264**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МОУ: <https://ds264-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/#text-block-6> ;

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 264 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 №127/2 от 30.08.2024 г. «О внедрении целевой модели наставничества, назначении куратора и утверждении дорожной карты по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 264;

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 264 на странице официального сайта в разделе «Наставничество»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МБДОУ № 264;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 264;
- Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 264;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 264.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 264.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 264 реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог».

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 264 с 01.09.2022г.

С января 2025 года в МБДОУ 3 264 реализуются мероприятия Дорожной карты МБДОУ № 264, 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	- Повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; - нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание; - успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе; - создание безопасной психологической образовательной среды в ДОУ	-отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов; -низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.

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	- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников; - рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов; -развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования.	-Высокая занятость наставника и наставляемого в период отсутствия напарника; -Низкая мотивация наставляемых их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2024-2025 уч.г.

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 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	17.5%	17.5%
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения	6%	6%
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 (%):	100%	100%

• <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении</i>		
---	--	--

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МБДОУ № 264 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		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		1	
	Степень применения наставляемым (и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция		1	

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 12 баллов, что соответствует допустимому уровню.

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	1	1

Направленность персонализированных программ:

- успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога;
- повышение его профессионального потенциала и уровня;

- Сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- 100% удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах 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:

- 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.
- иное...

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования, наблюдения:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- наставляемый удовлетворен участием в персонализированной программе наставничества;
- наставляемый применяет полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях;
- уровень знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества повысился на 12%, что позволило наставляемому участвовать в профессиональном конкурсе по созданию современного дидактического средства и стать победителем в отборочном туре;
- изменилось поведение наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества: появилась уверенность при решении профессиональных проблемных ситуаций в группе с воспитанниками; выстроилось взаимодействие с родителями воспитанников; снизился уровень тревожности при выполнении должностных обязанностей, повысилось участия в общественной жизни коллектива.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Цели и задачи заложенные в программу наставничества и дорожную карту на 2024-2025 учебный год решены. По инициативе наставника и наставляемого скорректированы сроки реализации персонализированной программы по причине частого отсутствия наставляемого и изменена форма реализации программы на очной на смешенную. Созданная система наставничества способствует повышению профессиональных компетентностей педагогов при решении новых и нестандартных задач; развитию профессиональных инициатив.

Управленческие решения:

1. Создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;
2. расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;
3. участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников.

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

Аридт С. А., старший воспитатель, 8(391)2669290

Дата 05.06.2025г.

Заведующий

«05» июня 2025

МП



Д. А. Медведова