
Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2024– 2025 учебном году в МБДОУ227_

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МБДОУ: <https://ds227-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nash-detskiy-sad/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в БДОУ № 227 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 от 28.05.2025 № 91/1/п

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 227

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 227;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МБДОУ № 227;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 227;
- Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 227;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 227.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 227.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 227 реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог»

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 227_ с 10.10.2022.

С января 2025 года в МБДОУ № 227 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	- Возможность выбора форм наставничества - Предполагает стимулирование наставника - Предусмотрены риски и пути их преодоления - Программа реализуется не только для молодых педагогов, но и	- Процесс введения и реализации Программы не разделены - Принципы программы завуалированы - Недостаточно времени для совместных практических занятий, вследствие загруженности наставника, 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	- Оказывать помощь и поддержку молодому/ начинающему педагогу в организации взаимоотношений с детьми, коллегами, родителями воспитанников, в планировании и реализации образовательной деятельности - Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями - Способствовать повышению карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня - Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога	- Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества, как механизма профессионального роста педагогов - Высокая нагрузка на наставников и наставляемых - Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций - Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту - Болезнь наставника, наставляемого (увольнение)

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период сентябрь 2024 год по май 2025 год

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 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	15,4%	15,4%
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения	15,4%	15,4%
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 наставников, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении	100%	100%

программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МБДОУ № 227 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	2		
	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 – 16 баллов, 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	4	4	0

Направленность персонализированных программ:

ДОКУМЕНТ подпадает в сферу публичности в организации образовательной деятельности
 МУНИЦИПАЛЬНОЕ бюджетное учреждение образования «5506 Детство детей (совместное воспитание)»
 УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 227", Дарочкина Наталья Александровна,
 Временно исполняющий обязанности заведующего

Причины не завершения персонализированных программ:

- отсутствуют, все программы завершены

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- используемые программы эффективны и соответствует Целевой модели
- пользуемые программы способствуют повышению профессионального уровня молодых/начинающих педагогов
- наставники охотно делятся опытом, а наставляемые его перенимают и используют в своей педагогической 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;
- 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, посещения мероприятий в рамках реализации Программы, отчетов наставников и наставляемых

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа способствует повышению мотивации у наставляемых и наставниках к повышению квалификации у молодых/начинающих педагогов
- Молодые/начинающие педагоги изучили и применяют на практике новые технологиями, в том числе технологии по совместному планированию
- Молодые/начинающие педагоги комфортно себя чувствуют в коллективе, налажено взаимодействие с дошкольниками, родителями

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- У молодых/начинающих педагогов благоприятна прошла адаптация к коллективу, условиям пребывания в МБДОУ
- Молодым/начинающим педагогам оказана помощь в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства

Управленческие решения:

- Продолжать работу по реализации Программ наставничества в ДОУ
- Осуществлять подготовку наставников, посредством прохождения курсов повышения квалификации по теме: «Наставничество»
- Проведение на базе ДОУ презентационной недели «Современные технологии в организации образовательной деятельности с детьми» с участием молодых/начинающих педагогов и их наставников

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

Дарочкина Наталья Александровна, заместитель заведующего по УВР. 224-30-10

Дата 03.05.2025

Заведующий МБДОУ № 227

«03» мая 2025

МП

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 227"**, Дарочкина Наталья Александровна,
Временно исполняющий обязанности заведующего

05.06.25 05:18 (MSK)

Сертификат 26D180FB53DE9853592062A14F6AAEB6