

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 70»**
ул. Караульная, зд.45 д, г. Красноярск, Красноярский край, 660020
тел. 200-34-15, 200-34-03, 200-34-02, 200-34-16, 200-34-17 E-mail: dou70@mailkrsk.ru
ОКПО 52840554, ОГРН 1232400025351
ИНН/КПП 2466296861 / 246601001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МБДОУ № 70**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МБДОУ <https://ds70-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo> ;

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 70 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»;
- Дорожная карта по внедрению и реализации наставничества педагогических работников в МБДОУ № 70 на период 2025- 2029гг.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 70

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 70;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МБДОУ № 70;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 70;
- Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 70;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №70.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в ДОУ.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В ДОУ реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог»

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 70 с 09.2024

С января 2025 года 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	1. Обучение, осуществляемое непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику, в случае возникновения затруднений. 2. Формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории в соответствии с запросами наставляемого. 3. Возможность корректировки индивидуального плана работы на месте. 4. Повышение уровня профессиональной активности участников Программа наставничества (формирование инициативной педагогической позиции)	1. дефицит педагогов, имеющих право и желание быть наставником. 2. Дефицит рабочего времени, как у наставника, так и у наставляемого для реализации мероприятий персонализированной программы наставничества.

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	1. Развитие личного, творческого и педагогического потенциала. 2. Успешное завершение мероприятий персонализированной программы демонстрирует эффективность программы наставничества в ДОУ	1. Дефицит педагогов, имеющих право и желание быть наставником. 2. Дефицит рабочего времени, как у наставника, так и у наставляемого для реализации мероприятий персонализированной программы наставничества.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период С сентября 2024 г. по май 2025г.

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	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых,	100%	90%

принявших участие в программе, реализуемой в учреждении		
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении	100%	100%

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МБДОУ № 70 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		1	
	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 – 16 (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	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- Организация профессиональной деятельности молодого специалиста

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество реализуемой программы наставничества в МБДОУ № 70 отвечает принципам и требованиям региональной целевой модели наставничества;
- персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов;
- реализация персонализированной программы наставничества помогает решить профессиональные затруднения педагогов;
- педагогам – наставникам в ДОУ необходима соответствующая профессиональная подготовка

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 индивидуального консультирования, посещения ОБ (анализ, самоанализ), анкетирование наставников и наставляемых.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- наставляемые заинтересованы к обучению и саморазвитию, к представлению своего опыта внутри ДОУ;
- наставляемые применяют профессиональные знания, полученные в ходе реализации программы наставничества, при организации образовательного процесса;
- рост числа участников из количества наставляемых, которые стали участвовать в конкурсах внутри ДОУ.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

-Эффективность программы Наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;

- Наставники нуждаются в обучении на курсах повышения квалификации по вопросам организации наставнической деятельности;

- Молодые педагоги получили помощь в приобретении опыта, познакомились с повседневными задачами внутри ДОУ.

Управленческие решения:

Продолжить работу по программе Наставничество в 2025-2026 учебном году с учетом результатов мониторинга.

Усовершенствовать охват включенности педагогов в программу наставничества. Направить педагогов-наставников на курсы повышения квалификации.

Заведующий МБДОУ № 70
«06» июня 2025



 /Н.А.Ивашечкина/

Справку составила:

Гусакова Наталья Сергеевна, старший воспитатель, 200-34-16, 89679008108

Дата 06.06.2025