

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МБДОУ №269**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: [Наставничество](#)

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ №269 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 30.11.2- № 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 – 2024 годы»;
 - Приказ №106/2-ОД «Об утверждении положения о наставничестве, программы наставничества, плана реализации о целевой модели наставничества»
 - Программа Наставничества МБДОУ №269
 - Положение о Наставничестве в МБДОУ №269
 - Приказ 154-ОД от 07.11.2024 г. «О назначении куратора и наставников, о формировании наставнических пар».
 - Приказ 169-ОД от Утверждение персонализированной программы наставничества для педагога ЭЦП
 - Персонализированная программа наставничества МБДОУ №269

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ №269

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ №269;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ №269;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ №269;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ №269;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №269.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ №269.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В 2024-2025 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Новичок-мастер»

Этап1.Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ №269 с 02.12.2024

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия ;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходами технологиям.

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 таблице1.

Таблица1.Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Новичок-мастер	<ul style="list-style-type: none">• Улучшение качества образовательного процесса;• Адаптация новичка к профессии и коллективу;• Ускорение профессионального роста молодого специалиста.	<ul style="list-style-type: none">• Недостаточная активность участников программы.• Высокая нагрузка педагога-наставника;• Отсутствие особого желания быть наставником;• Недостаточная мотивация к профессиональному росту.

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице2.

Таблица2.Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Новичок-мастер	Система мотивации и поощрения наставников	Нет возможности денежной мотивации и поощрения наставников

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 02.12.2024-10.12.2024 Программа на начальном этапе реализации.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с декабря 2024 года

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none">• отношение количества учителей–молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в ДОУ	1/3	1/3

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 ДОУ	100%	100%
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 ДОУ	100%	100%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ №269

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в ДОУ	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 и 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,	2		

	жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция			
--	--	--	--	--

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

Эффективность программы наставничества –16 баллов на оптимальном уровне

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)
Новичок-мастер	1	0	1

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Формирование навыка ведения профессиональной документации.
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов организации педагогической деятельности.
- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.
-

Причины не завершения персонализированных программ:

- Программа находится на начальном этапе реализации

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества МБДОУ №269 отвечает требованиям региональной программы наставничества.
 - Недостаточная активность наставляемого и наставника.
 - Программа полезна, но требует много времени.
 - Выбранные направления работы позволили обеспечить на первом этапе повышение профессиональной компетентности в различных направлениях.
 - Методическая работа по сопровождению молодых педагогов требует дальнейшего совершенствования.

Этап2.Оценка влияния программы наставничества на участников

2 этап мониторинга реализации программы невозможно оценить на данном этапе, т.к. программа только начала реализовываться.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа реализуется в декабря 2024 года, на данном этапе отмечается заинтересованность наставника и наставляемого.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества МБДОУ №269 отвечает требованиям региональной программы наставничества.
2. Персонализированная программа позволяет решать профессиональные затруднения педагога и способствует закреплению и повышению профессионального мастерства наставника.

Управленческие решения:

1. Продолжать работу по реализации программы наставничества в МБДОУ.
2. Внести изменения в положение об оплате труда для материального поощрения наставников
3. Запланировать обучение педагогов-наставников.
4. Усовершенствование методического и материально-технического обеспечения МБДОУ для эффективной работы.

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

03 декабря 2024 г.

Справку составил: старший воспитатель

Марамзина Юлия Александровна,

тел. 8-913-195-38-50



и.о. заведующего МБДОУ №269

Н.В. Юркова