

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 221»

<https://dou221krsk.gosuslugi.ru> e-mail: dou221@mailkrsk.ru

660028 город Красноярск ул. 8 Марта зд.26

ОГРН 1212400029918 ИНН 2460120526

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2024–2025 учебном году в МБДОУ № 221

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МБДОУ № 221: <https://ds221-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/#nastavnichestvo>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 221 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 № 01/1/обр от 23.09.2022. «О внедрении муниципальной дорожной карты по внедрению и реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях, об утверждении персонализированных программ наставничества в МБДОУ № 221»;
- Приказ № 01/обр от 22.09.2022 г. «Об утверждении дорожной карты (плана мероприятий), Положения, Программы наставничества, о назначении куратора»;
- Приказ № 01/обр/02 от 22.09.2022 г. «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ № 221»;
- Положение о системе наставничества педагогических работников МБДОУ № 221;
- Приказ № 11/обр 07.05.2024 г. «О мониторинге реализации программы наставничества в МБДОУ № 221»;
- Приказ № 19/1обр. от 30.10.2024 г. «Об утверждении наставнических пар на 2024-2025 учебный год в МБДОУ № 221».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 221.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 221;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МБДОУ № 221;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 221;
- Оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 221;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 221.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в 2024-2025 году.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 221 реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «педагог – педагог».

Этап 1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 221 с 01.09.2022 г.

С января 2025 года в МБДОУ № 221 реализуются мероприятия Дорожной карты, 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	– Большинству участников (90 %) понравилось участие в Программе, они готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (50%) МБДОУ № 221 устранили свои профессиональные дефициты через активную деятельность в Программе; – У участников Программы (50%) появилось желание более активно участвовать в жизни МБДОУ № 221; – У участников Программы (50%) появилось желание и силы реализовывать собственные профессиональные работы: проекты, педагогические идеи; – Есть возможность включения в процесс наставничества других наставляемых на любом этапе.	– Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором по причине несовпадения рабочего времени, участия педагогов в выездных мероприятиях (семинарах, РМО и т.д.); – Высокая нагрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.

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	– Обучение наставников на курсах ПК; – Сопровождение внедрения целевой модели наставничества на муниципальном уровне; – Использование ресурсов учреждений города Красноярска для решения профессиональных проблем в рамках реализации Программы наставничества; – Использование ресурсов профессиональных сообществ в сети Интернет для решения профессиональных проблем в рамках реализации Программы наставничества.	– Смена педагогического состава; – Изменение условий организации деятельности МБДОУ; – Увеличение объема дополнительных обязанностей наставников; – Переход на дистанционный формат работы МБДОУ.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 01.09.2024 – 01.06.2025 гг. 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	18%	18%
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения	18%	18%
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 (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении</i>	100%	100%
---	------	------

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МБДОУ № 221 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	2		
	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	2		

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

Эффективность программы наставничества – 16 баллов.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.09.2024 – 01.06.2025 гг.

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	7	7	0

Направленность персонализированных программ:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых педагогов.
2. Стимулирование повышения теоретического и практического уровня педагогов, овладения современными педагогическими технологиями.

3. Способствование планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживание динамики развития профессиональной деятельности каждого педагога.
5. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании ВОП.
6. Формирование навыка ведения педагогической документации.
7. Развитие профессиональной компетенции.

Причины не завершения персонализированных программ: отсутствуют.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество реализуемой в МБДОУ Программы наставничества отвечает принципам и требованиям региональной целевой модели наставничества;
- персонализированные программы наставничества разработаны с учётом профессиональных дефицитов молодых педагогов;
- наставляемые применяют профессиональные знания, полученные в ходе реализации Программы наставничества, при организации образовательного процесса;
- методическая работа по сопровождению молодых педагогов внутри учреждения недостаточно сформирована и требует дальнейшего совершенствования;
- педагоги-наставники нуждаются в обучении на курсах повышения квалификации по вопросам организации наставнической 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:

- степень адаптации молодого педагога на рабочем месте;
- удовлетворенность педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в МБДОУ;
- уровень мотивированности и осознанности участников наставнических пар в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- уровень тревожности и оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- уровень активности и заинтересованности наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством диагностических процедур, указанных в таблице 6.

Таблица 6. Диагностика влияния программы наставничества на участников

Направление оценивания	Форма организации оценивания
Степень адаптации молодого педагога на рабочем месте	Анкета для наставляемого педагога (приложение 4 Программы наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МБДОУ № 221)
Удовлетворенность педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в МБДОУ	Анкета для молодого педагога для анализа промежуточных результатов работы (приложение 5 Программы наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МБДОУ № 221)
Уровень мотивированности и осознанности участников наставнических пар в вопросах саморазвития и профессионального образования	Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога (приложение 6 Программы наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования МБДОУ № 221)
Уровень тревожности и оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности	Уровень тревожности - тест Спилбергер-Ханина
Уровень активности и заинтересованности наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	Наблюдение за молодыми педагогами, выявление изменений в профессиональном поведении, оценка реального использования освоенных способов поведения и умений на практике.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- адаптация молодых педагогов на рабочем месте к условиям труда и требованиям должности воспитателя прошла в легкой степени;
- преодолены профессиональные затруднения педагогов, заявленные ими как профессиональные дефициты;
- педагоги-наставники транслируют успешные образовательные практики для педагогического сообщества в ходе реализации Программы наставничества;
- в процессе взаимодействия с молодым педагогом педагог-наставник способен выявить собственный дефицит и запланировать в этом направлении профессиональное саморазвитие и самообразование;
- молодые педагоги используют в профессиональной деятельности профессиональные знания, полученные в ходе реализации персонализированных программ наставничества;

- у наставляемых педагогов сформировано понимание собственных профессиональных действий по вопросам, включенным в персонализированные программы наставничества.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Программа наставничества для работы с педагогами дошкольного образования МБДОУ № 221 отвечает принципам и требованиям региональной целевой модели наставничества.
2. Персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов молодых педагогов, включенных в наставнические пары.
3. Разработанные педагогами-наставниками персонализированные программы позволяют решать профессиональные затруднения молодых педагогов.
4. Для дальнейшей успешной реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 221 необходима курсовая подготовка наставников по темам, актуальным для молодых педагогов.
5. В результате наблюдения выявлена достаточная мотивация педагогов к участию в Программе наставничества.

Управленческие решения:

1. Продолжать реализацию Программы наставничества для работы с педагогами дошкольного образования МБДОУ № 221.
2. Выявлять профессиональные дефициты педагогов регулярно (в ходе самообследования, через анализ результатов ВСОКО).
3. Разрабатывать персонализированные программы наставничества на основе выявленных профессиональных дефицитов.
4. Осуществлять подготовку наставников из числа опытных педагогов через обучение на курсах повышения квалификации.
5. Использовать ресурсы города Красноярска, а также ресурсы профессиональных сообществ для решения профессиональных дефицитов педагогов.

Справку составил (а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:
Носевич Юлия Николаевна, старший воспитатель, 298-26-66.

Дата 02.06.2025г.

Заведующий МБДОУ № 221

«02» июня 2025г.

МП



Е. А. Лоскутова