

муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 221»

660028 город Красноярск ул. 8 Марта зд.26,
ОГРН 1212400029918 ИНН 2460120526

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

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

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://ds221-krasnovarsk-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 30.11.2- № 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 № 436/п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч. году» (п.16);
- Приказ МБДОУ № 221 № 11/обр от 07.05.2024 «О мониторинге реализации программы наставничества 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 количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 221;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 221;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 221;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов 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 качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 221.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 221 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог – педагог».

Этап1.Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 221 с 22.10. 2023.
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 подходам и 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 таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог- педагог	- Обучение осуществляется непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику. - Программа способствует скорейшему профессиональному развитию молодых педагогов.	Наставляемый владеет теоритическим материалом, но не всегда может использовать его на практике.

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	Акцентирование внимания наставляемого на важности работы воспитателя в современных условиях жизни и модернизации образования в целом.	Рост конкуренции между образовательными организациями педагогические кадры (как наставников, так и наставляемых)

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2024-2025 учебный год.
Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2024-2025 учебный год

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	-	-
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	-	-
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • 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 школе	3 педагога (100 %)	3 педагога (100 %)
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных	100%	100%

участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):	100%	97%
• отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ № 221

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МБДОУ	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		1	
	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 учебного года
Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форманаставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Педагог - педагог	7	7	0

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании ВОП.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Развитие профессиональной компетенции.

Причины не завершения персонализированных программ:

- -
-
-

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- В целом реализация Программы наставничества показывает системность.
- Программа наставничества МБДОУ № 221 является эффективной.
- Условия реализации Программы соответствуют требованиям Целевой модели, благодаря чему была достигнута положительная динамика образовательных результатов.

Этап 2. 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 обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством количественного анализа результатов программы наставничества.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой.
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МБДОУ № 221

Общие Выводы по итогам мониторинга: реализация Программы наставничества за 2024-2025 учебный год показала следующее:

- у всех участников повысился уровень удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- все наставляемые продолжают свою работу в качестве воспитателей в МБДОУ № 221;
- активное участие молодых специалистов при поддержке наставников в реализуемых мероприятиях в МБДОУ № 221 и районе.
- **Управленческие решения:** выстроить работу по реализации Программы наставничества на основе мониторинга педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагогов;
- оценка педагогического труда (стимулирование педагогов-наставников) по результатам реализации Программы наставничества;
- своевременное обеспечение методической литературой педагогов.

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

Юрinskая, Светлана Петровна, старший воспитатель, 200-54-93

Дата 09.12.2024

И.о. заведующего МБДОУ № 221

М.А. Колодочкина

