

Волжская, 22, г. Красноярск, 660013 телефон 266-97-02 эл. адрес: dou272@mailkrsk.ru
ОКПО52291320, ОГРН 1022402058403 ИНН 2462019634/ КПП 246201001

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ № 272

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАДОУ № 272: <https://ds272-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 272 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»;
- Положения о программе наставничества МАДОУ № 272

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 272

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 272;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 272;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 272;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 272;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 272.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 272.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 272 реализуется целевая модель наставничества в форме «педагог – педагог».
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.

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 272 с 30.08.2024 г.

С января 2025 года в МАДОУ № 272 реализуются мероприятия Дорожной карты МОУ, разработанной в

соответствии с муниципальной Дорожной картой от 16.12.2024г. № 505/п.
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	повышение профессионального уровня и навыков педагогов, включенных в систему наставничества, в том числе и самого наставника	в программе не прописано личное желание наставника и возможность написания самоотвода

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. молодые педагоги/ специалисты успешно прошли адаптацию к корпоративной культуре, правилам поведения в МАДОУ № 272. 2. педагог самостоятельно и качественно выполняет возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 3. у молодого педагога сформированы умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно - образовательной работы, а также определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения. 4. молодой педагог / специалист самостоятельно (либо с помощью) внедряет технологии и распространяет собственный педагогический опыт.	Сложности при самостоятельном планировании наставниками мероприятий, их количества для реализации дефицита 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 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	100	100

молодых специалистов		
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения	20	20
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 наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении	100	100

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАДОУ № 272

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляется, 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		1	
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		1	

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

Эффективность программы наставничества – 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

Форманаставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Педагог-педагог	11	9	2

Направленность персонализированных программ:

- Повышение уровня профессиональных навыков воспитателя по развитию речи детей раннего возраста.
- Повышение уровня профессиональных навыков по организации дополнительной образовательной деятельности с детьми.
- Повышение уровня профессиональных навыков в практической деятельности, в планировании и организации психологической деятельности.
- Повышение уровня профессиональных навыков по грамотному написанию экспертных заключений с учетом возрастных особенностей детей и конкретных запросов, АОП для детей с ОВЗ.
- Повышение уровня профессиональных навыков по организации образовательного процесса и внеурочной деятельности с детьми 2 младшей группы.
- Повышение уровня профессиональных навыков по организации образовательного процесса и внеурочной деятельности с детьми средней группы.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Персонализированные программы наставничества разработаны на 1 год (май 2025 года) и продолжают реализовываться

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставнические пары работают в тесном взаимодействии по персонализированной программе наставничества.
- Наставляемые применяют в собственной педагогической деятельности формы работы, которые рекомендованы, изучены и проработаны с наставником.

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 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.
- иное...

Изучение влияния программы на участников проходило посредством наблюдения, анкетирования, бесед по результатам выполнения мероприятий персонализированной программы наставничества

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставнические пары продолжают работать в тесном взаимодействии по персонализированной программе наставничества.
- В персонализированную программу наставничества вносятся дополнения по ходу ее реализации.
- Отмечен рост уровня профессиональных навыков наставляемого по теме персонализированной программы наставничества.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставнические пары подвели итоги работы по персонализированным программам наставничества.
- Отмечен рост уровня профессиональных навыков наставляемых по темам персонализированных программ наставничества.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

2. Эффективность внедрения программы наставничества в МАДОУ №272 достаточно высокая, достигнутый результат соответствует всем поставленным задачам.

3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились показатели социального и

профессионального благополучия в образовательной организации.

4. необходима организация психологической и личностной поддержки педагогов, мотивация к наставничеству.

Управленческие решения:

Выявлять профессиональные дефициты молодых педагогов и их индивидуальные запросы.

Активно вовлекать молодых педагогов в жизнь МАДОУ № 272 и мотивировать их на участие в конкурсах различного уровня.

Организовать работу по планированию наставнической деятельности на 2025-2026 гг., в период май - июль 2025 г. с учетом возникших рисков при реализации наставнической деятельности в 2024-2025 гг.

Справку составила:

Куратор наставничества МАДОУ № 272

Дата 02.06.2025 г.



Черкашина Н.А.



Заведующий МАДОУ № 272



Азакова А.В.