



Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2024 -2025 года в МБДОУ № 274

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБДОУ № 274: <https://ds274-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 274 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 30.11.22- № 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 гг.
- Приказ № 3049 от 22.11.2024г. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций»,
- Приказ № 01-05-131 от 09.12.2023 г. «О проведении оценки эффективности реализации программ наставничества»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 274.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 274;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 274;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ №274;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 274;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №274.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 274.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 274 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог – педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 274 с 01.09.2022 г.

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	• Значительная доля участников, которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе. • Участники Программы (100%) видят свое профессиональное развитие в МБДОУ № 274 в течение следующих 5 лет • У участников программы (100%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	• Высокая нагрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярно посещать семинары ГБП по наставничеству.

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	• Информационно-методическая поддержка со стороны МКУ КИМЦ; • Наличие малобюджетных программ повышения квалификации	Отток квалифицированных кадров

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2024 по 13.12.2024

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2024 по 13.12.2024

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <i>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</i>	100	100
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	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 школе</i>	100	100

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

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

	ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			0
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – оптимальный уровень (16 баллов)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2024 по 13.12.2024 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	6	0	6

Направленность персонализированных программ:

- создание условий молодому специалисту для успешной адаптации к профессиональной деятельности в ДОУ
- формирование навыка ведения профессиональной документации
- развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- эффективность программы наставничества находится на оптимальном уровне;
- уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества составил – 100 %
- уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества составил – 100%

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования:

Личностная оценка наставляемых

Всего участников - 6

Из них:

Довольны совместной работой- 6

Довольны результатом- 6

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	6
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	6
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	6
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	6
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	6
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	6
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	6

Личностная оценка наставников

Всего участников -6

Из них:

Довольны совместной работой-6

Довольны результатом-6

Характеристика	Количество участников,
----------------	------------------------

	отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	6
Понравилось участвовать в программе	6
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	6
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	6
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	6
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	5
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	5

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- пары достигли необходимого результата,
- отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы,
- участники испытывают к друг другу благодарность, планируется продолжение отношений,
- участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- цели программы наставничества достигнуты,
- эффективность программы наставничества находится на оптимальном уровне,
- участники программы наставничества довольны совместной работы.

Управленческие решения:

- включить в программу наставничества вновь пришедших молодых педагогов,
- усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей,
- составить график поочередного посещения семинаров ГБП по наставничеству,
- привлечь потенциальных наставников.

Заведующий МБДОУ № 274



А.Е. Герлиц

Справку составила:
Канищева М.С., заместитель заведующего по УВР
Дата 13.12.2024