

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 310 «СНЕГИРИ»
(МБДОУ № 310)

Академгородок ул., д. 7 «Б», г. Красноярск, Красноярский край, 660036

Тел. (391) 249-45-53 e-mail: dou310@mailkrsk.ru <https://ds310-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru>
ОКПО 54494688 ОГРН 1022402145886 ИНН 2463029522 КПП 246301001

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2024–2025 учебном году в Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 310 «Снегири» (далее – МБДОУ)

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://ds310-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 310 «Снегири» (далее – МБДОУ) 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 ГУО № 505-п от 16.12.24. «О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты;
- Приказ №37 п/п от 10.10.2022г. «Об утверждении положения о наставничестве»
- Приказ №57/1п/д от 30.08.2024г. «О назначении куратора и наставников внедрение целевой модели наставничества»
- Приказ №57/2п/д от 30.08.2024г. «Об утверждении программы наставничества, плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ №310

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ №310;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ №310;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ №310;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ №310;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №310.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ №310.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ №310 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах): «Воспитатель – воспитатель»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества
(см. Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций) А

Программа наставничества реализуется в МБДОУ №310 с май 2022- октябрь 2024год.

С января 2025 года в МБДОУ №310 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
Воспитатель – воспитатель	Формирование команды единомышленников для достижения единых результатов. Наставники - педагоги высшей категории со сформированными профессиональными компетенциями. - У участников Программы есть желание реализовывать собственные профессиональные работы. - Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.	Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО). - Высокая загруженность педагогов наставников.

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
Воспитатель – воспитатель	Профессиональный рост педагога.	Увольнение педагога. - Выход из реализации

	Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов Информационно-методическая поддержка МБДОУ №310	программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей. - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества, поиск возможности для оплаты наставников.
--	---	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период май 2023- октябрь 2024год.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

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

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый на 01.09.2024	Достигнутый 01.06.2025
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	-	-
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 школе	100%	85%
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 школе	100%	90%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ №310

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

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

Эффективность программы наставничества – 18 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период май 2024 – октябрь 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)
Воспитатель – воспитатель	Приказ №57/С-Д от 30.08.2024г (с 1 человек)	1	0

Направленность персонализированных программ:

- Увольнение педагога;
- Нежелание получать информацию и учиться у наставника.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Увольнение педагога;
- Нежелание получать информацию и учиться у наставника.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Педагог хорошо осваивает программу. Сам предлагает коррективы и говорит о своих дефицитах.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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 анкетирования.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Этапы мониторинга	Проявляется в полной мере	Не проявляется
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	+	

Общие Выводы по итогам мониторинга:

В ходе мониторинга был проанализирован мотивационно-личностный, профессиональный рост начинающих педагогов, оценивались:

☐ мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

☐ уровень вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

☐ динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников программы.

Все молодые педагоги (стаж работы менее 3-х лет) - 5 человек - вошли в число наставляемых педагогов. У всех начинающих педагогов есть наставники, опытные, высоко квалифицированные специалисты, с высшей категорией, активной жизненной позицией, победители различных профессиональных конкурсов.

Выбраны следующие формы работы сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов:

- собеседование с молодыми специалистами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации воспитательного процесса);

- изучение молодыми специалистами совместно с наставником федерального закона «Об

Е.А. Дрягина