

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества
в 2024– 2025 учебном году в МАДОУ №56**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАДОУ: <https://ds56-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ №56 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 30.11.2-2- № 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 № 01-10-193 от 30.08.2022 «Об утверждении Положения о наставничестве педагогических работников в МАДОУ №56»;
- Приказ № 01-10/243 от 15.08.2023 «О внедрении и реализации целевой модели наставничества»;
- Приказ № 01-10/285 от 11.09.2024 «О формировании наставнических пар (групп)»;
- Положение о наставничестве в МАДОУ «Детский сад №56» от 30.08.2024г.
- Персонализированная программа наставничества на период с 01.09.2024 по 31.05.2025г. от 30.08.2024г.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ №56

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ №56;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ №56;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ №56;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 56.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ №56.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ №56 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ №56 с 30.08.2022 г.

С января 2025 года в МАДОУ № 56 реализуются мероприятия Дорожной карты МАДОУ № 56, 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: объеме.
- Выполнение мероприятий Дорожной карты по реализации целевой модели наставничества в полном

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.

Таблица1.Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	- 90% понравилось участвовать в Программе наставничества; - У наставляемых появилась активность с другими педагогами участвовать в различных конкурсах, посещение РМО, просмотр вебинаров, потребность в повышении своей квалификации. - Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов. -Личный пример наставника проявляется в отличном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, постоянном повышении своего профессионального уровня.	- Высокая загруженность участников программы, как следствие – невозможность регулярной работы.

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	Сопровождение внедрения ЦМН. Использование электронных ресурсов для устранения профессиональных затруднений педагогов-наставников Информационно-методическое сопровождение внедрения целевой модели наставничества со стороны МКУ «КИМЦ». Возможность обучения наставников на курсах ПК. Наши участники программы прошли обучение по теме «Методологические основы наставничества. Разработка персонализированной программы наставничества», 16 часов.	Изменение состава педагогов.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 08.09.2024-12.05.2025 учебный год.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 08.09.2024-12.05.2025 учебный год.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый на 01.09.2024	Достигнутый 01.06.2025
Доля наставляемых (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	6%	6%
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): отношение количества молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов	6%	6%
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%	93%

программе наставничества (%):	100 %	75 %
• отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в учреждении		

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАДОУ №56 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 МАДОУ	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 и участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		1	
	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	2		

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

Эффективность программы наставничества – 16 б, оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 08.09.2024-12.05.2025 учебный год.

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	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

- Профессиональный рост наставляемого педагога;
- Знакомство с нормативными актами, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- Формирование навыка ведения документации;
- Развитие компетентности молодых педагогов.

Причины не завершения персонализированных программ: -

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества в МАДОУ №56 отвечает требованиям региональной ЦМН;
- Педагоги применяют полученные знания и опыт в организации своей профессиональной деятельности.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- эмоциональная удовлетворенность от сотрудничества в рамках наставничества.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

Мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;	анкетирование
Эмоциональная удовлетворенность от сотрудничества в рамках наставничества.	наблюдение

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- отмечается профессиональный рост наставляемых педагогов;
- прослеживается эмоциональная удовлетворенность от взаимодействия в рамках Программы.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Реализуемая Программа наставничества соответствует требованиям и принципам региональной ЦМН.

Управленческие решения:

1. Продолжать реализацию Программы наставничества в МАДОУ №56;
2. Продолжать выявлять профессиональные дефициты молодых педагогов в ходе реализации наставничества.
3. Продолжать формировать базу потенциальных наставников.
4. Использовать ресурсы профессиональных сообществ для реализации ЦМН.
5. Подготовка наставников на курсах повышения квалификации (семинарах, вебинарах).

Справку составил (а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:
Юрьева Наталья Владимировна, зам зав по УВР, 200-53-37

Дата 03.06.2025 г.

Заведующий МАДОУ №56



Н.М. Зверева

