

---

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества  
в 2024– 2025 учебном году в МБДОУ № 321**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://ds321-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 321 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»;
- Положение о системе наставничества педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 321 «Росинка», приказ № 86 по МБДОУ № 321 от 10.10.2022.;
- Приказ о назначении ответственных лиц по наставничеству на 2024-2025 учебный год от 02.09.2024 № 76/62;
- Приказ о внедрении целевой модели наставничества от 24.02.2024 № 31;
- Приказ о мотивации и стимулировании наставничества от 02.09.2024 № 76/62/1.

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 321

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 321;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 321;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 321;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 321;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 321.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества апроцесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 321.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 321 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Работодатель – учитель», «Ученик – ученик»

**Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 321 с сентября 2021 года  
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
Учитель– учитель	Возможность осуществлять целенаправленное сопровождение молодых специалистов, своевременно оказывать методическую помощь и поддержку, помогать в преодолении профессиональных трудностей и осуществлять плавное вхождение в профессиональное сообщество без психоэмоциональных перегрузок.	На момент реализации программы (декабрь 2024 г.) не выявлено.

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
Учитель– учитель	Совершенствование профессиональных компетенций	Низкий уровень мотивации молодых специалистов

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период

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 (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	0%	0%
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i>	0%	0%
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>	4%	4%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству</i>	100 %	100%

<i>наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>		
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i></li> </ul>	100 %	100 %

**Таблица 4.Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ № 321**

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

- 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 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)
Учитель– учитель	2		2

Направленность персонализированных программ:

- успешное закрепление в должности молодого специалиста;
- создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации; позволяющей ребализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного коррекционно-образовательного процесса.

Причины не завершения персонализированных программ: не закончен срок реализации персонализированных программ.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества в МБДОУ № 321 является эффективной, результативной;
- Продолжить работу с наставляемыми по персонализированным программам в 2024-2025 учебном году.

## Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении воспитанниками образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством оценивания профессиональных навыков наставляемых по результатам проведения ППк и ПМПк.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Достигнут мотивационно-личностный и профессиональный рост наставляемых;
- Достигнут достаточный уровень образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Признать программу наставничества МБДОУ № 321 эффективной;
- Продолжить реализацию персонализированных программ с наставляемыми в 2024-2025 учебном году.

Управленческие решения:

Продолжить реализацию программы наставничества в МБДОУ № 321 в 2024-2025 учебном году.

Справку составил (а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:  
Мачулова Ю. А., заместитель заведующего, 8(391) 2-44-07-13

«10» декабря 2024г.

Заведующий МБДОУ № 321  Л.Г. Марьясова

