**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад № 120 комбинированного вида»**

**660049 г. Красноярск, ул. Марковского, 47 т. (8-391) 227-36-18, 227-02-72**

**660049 г. Красноярск, ул. Марковского, 54**

**660049 г. Красноярск, ул. Конституции СССР, 11**

**dou120@mailkrsk.ru**

**ОКПО 41033558 ОГРН 1022402674997 ИНН/КПП 2466054904 / 246601001**

#

# Аналитическая справка

# по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества

# в 2024-2025 учебном году в МБДОУ № 120

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте** МБДОУ № 120**:** [Педагогам и сотрудникам](https://ds120-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat/index.php?catalogue=1&sub=8)

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 120 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 от 22.08.2022 № 01-05-59/1 «О внедрении целевой модели наставничества»;
* ПРИКАЗ от 31.08.2023 № 01-05-61 «Об утверждении документов в области наставничества»;
* ПРИКАЗ от 14.12.2022 г. № 01-05-87/1 «О внесении изменений в приказ от 22.08.2022 № 01-05-59/1 «О внедрении целевой модели наставничества»;
* ПРИКАЗ от 20.10.2023 № 01-05-72/1 «О формировании наставнических пар».

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 120.

 **Задачи мониторинга:**

* получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 120;
* определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 120;
* оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 120;
* спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 120;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 120.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 120.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 120 реализуется целевая модель наставничества в форме: «педагог - педагог».

# Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 120 с 01 сентября 2022 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** |
| Педагог - педагог | * сотрудники, принимающие участие в системе Наставничества ОО готовы продолжить работу в рамках Программы;
* происходит диссеминация опыта работы Наставничества внутри ОО;
* все участники отметили прогресс профессионального развития как Наставляемых, так и Наставников;
* необходимость профессионального роста Наставника коррелирует с разнообразием запроса Наставляемого.
 | * сложности регулярности работы в парах/ группах в связи с высокой степенью загруженности педагогов.
 |

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 | * Акцент социума/ государства на необходимости формализации и повышении качества работы системы наставничества;
* Активное внедрение системы Наставничества на всех уровнях системы образования;
* Возможность взаимодействия с другими ОО по вопросам внедрения и эффективного функционирования системы Наставничества.
 | * Нестабильность материального подкрепления мотивации педагогов-наставников (разница стоимости балла);
* Высокая степень загруженности педагогов-наставников и наставляемых может негативно отразиться на качестве работы.
 |

# 1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 09.2024 – 05.2025 г.

 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

# Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентябрь 2024 – май 2025 г.

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель эффективности** | **Результат** |
| **Планируемый** | **Достигнутый** |
| 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*
 | **0** | **0** |
| 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*
 | **0** | **0** |
| 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*
 | **9 %** | **9 %** |
| 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%** | **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 школе*
 | **100%** | **100 %** |

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ № 120**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Проявление |
| Проявляется в полной мере,2 балла | Частично проявляется,1 балл | Не проявляется,0 баллов |
| Оценка программы наставничества в МБДОУ № 120  | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется | **+** |  |  |
| Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе | **+** |  |  |
| Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям | **+** |  |  |
| Наличие комфортного психологического климата в организации | **+** |  |  |
| Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия | **+** |  |  |
| Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | **+** |  |  |
| Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | **+** |  |  |
| Изменения в личности наставляемого (ых) | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью |  | **+** |  |
| Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция | **+** |  |  |

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

Эффективность программы наставничества – 17 баллов (оптимальный уровень).

#  1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 09.2024 – 05.2025 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 | 4 | 4 | 0 |

Направленность персонализированных программ:

* **Информационно-методическая поддержка;**
* **Формирование бесконфликтной системы взаимодействия.**
* **Развитие профессиональной компетентности.**

Причины незавершения персонализированных программ: -

По итогам данного этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* **Программа наставничества МБДОУ № 120 отвечает требованиям Целевой модели наставничества.**
* **В процессе реализации персонализированных программ, наставляемые получили запрашиваемую поддержку со стороны наставников, в результате чего отмечено развитие профессиональной компетентности молодых специалистов.**
* **Реализованные направления работы, выбор форм и методов работы наставников позволил обеспечить эффективную информационно-методическую поддержку молодых специалистов.**

# 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, контроля реализации программы, SWOT-анализа:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

* количественный и качественный рост реализованных образовательных и творческих проектов;
* положительный психологический климат внутри педагогического коллектива;
* эффективное взаимодействие педагогов и специалистов между корпусами детского сада.

**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

* программа наставничества, реализуемая в МБДОУ № 120 отвечает принципам и требованиям региональной Целевой модели наставничества;
* уровень эффективности программы наставничества - оптимальный;
* удовлетворенность реализации программы наставничества среди педагогов-наставников и наставляемых достаточного уровня;
* выявлены следующие угрозы реализации программы наставничества:
* нестабильность материального подкрепления мотивации педагогов-наставников;
* высокая степень загруженности педагогов-наставников и наставляемых, негативно влияющая на качество работы.

**Управленческие решения:**

1. Продолжить работу системы наставничества о МБДОУ № 120 посредством расширения форм наставничества и внедрения успешных практик наставничества внутри всех корпусов МБДОУ № 120.
2. Организовать обучение педагогов с целью формирования банка профессиональных педагогов-наставников.

Руководитель МБДОУ № 120 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.В. Афанасенко

 МП

02.06.2025

Исполнитель: Киреева Наталья Владимировна, контактный телефон 227-12-59