
Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества
в 2023– 2024 учебном году в МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ ЦРР № 5 «Умка» проведен на основании следующих документов:

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Письмо Минпросвещения РФ, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- Приказ министерства образования Ставропольского края от 22.03.2022 г. № 337-пр. «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края».

Дата проведения мониторинга: 20.03.2025-07.04.2025 гг.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ ЦРР № 5 «Умка».

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ ЦРР № 5 «Умка».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентного, профессионального роста

участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ ЦРР № 5 «Умка» реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ ЦРР № 5 «Умка» с 01.09.2022 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	Наставники имеют высокие подтвержденные результаты педагогической деятельности	Высокая загруженность наставников
	Доля участников, которым понравилось участие в программе наставничества – 100%	Трудности у наставников на этапе планирования работы с наставляемыми
	У наставляемых появилось желание участвовать в конкурсах профессионального мастерства	Наставники не прошли курсы повышения квалификации по наставничеству
	У наставляемых проявилась высокая активность по сравнению с другими педагогами (не участвующими в программе наставничества) участвовать в различных конкурсах, посещение городских методических объединений, просмотр вебинаров, потребность в повышении своей квалификации	
	Все наставники готовы продолжать наставническую деятельность далее	
	У наставляемых проявляется высокий уровень участия и включенности в общественно – культурную жизнь дошкольной организации	

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	- Поиск заинтересованных садов - партнеров по формированию наставнических пар; - Повышение квалификации или обучение наставников; - Сопровождение внедрения целевой модели наставничества; -Использование электронных ресурсов для устранения профессиональных затруднений педагогов - наставников - Высокая значимость реализации наставничества и большое количество информации по данному направлению	- Изменение состава педагогов

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 01.09.2023г. – 31.05.2024г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 01.09.2023г.-31.05.2024г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов – молодых специалистов в ОО</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 ОО</i>	50%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству</i>	50%	100%

наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО		
---	--	--

Таблица 4.Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»

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 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	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		

	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		
--	---	---	--	--

- 15–18баллов–оптимальный уровень;
- 9–14баллов–допустимыйуровень;
- 0–8баллов–недопустимыйуровень.

Эффективность программы наставничества – 18 баллов – оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период сентябрь-май 2023- 2024 учебный год

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода <i>согласно приказам (количество)</i>	Завершенные программы <i>(количество)</i>	Незавершенные программы <i>(количество)</i>
Педагог-педагог	6	6	0

Направленность персонализированных программ:

- профессиональная адаптация в коллективе;
- профессиональный рост наставляемого педагога:
- оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- продолжать изучение документации;
- оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми 1,5 – 3 лет вторая группа раннего возраста;
- организация ООД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время ООД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества МБДОУ ЦРР № 5 «Умка» отвечает требованиям Целевой модели наставничества и методическим рекомендациям
- Персонализированные программы наставничества разработаны на основании профессиональных затруднений педагогов
- Высокий уровень вовлеченности и удовлетворенности наставляемых пар
- Педагоги-наставляемые получают методическую помощь в организации воспитательно-образовательной деятельности, организации ООД, работе с родителями.

- Педагоги-наставники активно участвуют в реализации персонализированных программ наставничества
- Большая нагрузка на педагогов наставников

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Эмоциональная удовлетворенность наставляемого от пребывания в роли наставляемого;
- Изменения в знаниях и их оценке;
- Изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях, отсутствие или сокращение конфликтных ситуаций;
- Общая оценка результатов для образовательной организации (включенность в процессы разного уровня и форм)
- Удовлетворенность результатом реализации программы наставничества МБДОУ ЦРР № 5 «Умка»;
- Закрепление наставляемого в профессии и в организации, успешное включение во взаимодействие со всеми участниками образовательной организации.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования, опроса, тестирования педагогов и наблюдения.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наблюдается динамика профессионального роста молодого педагога;
- Педагоги - участники реализации программы наставничества высоко оценивают значимость и степень удовлетворенности участия в программе наставничества.
- Отмечаются качественные изменения во взаимоотношениях молодых педагогов с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями)
- Все молодые специалисты готовы продолжать работать и остаться в коллективе.

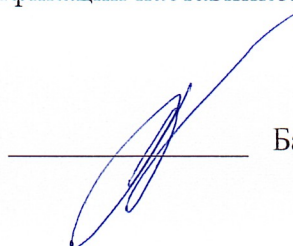
Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Программа наставничества МБДОУ ЦРР № 5 «Умка» отвечает требованиям Целевой модели наставничества;
- Персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных затруднений педагогов;
- Отмечается высокий уровень вовлеченности и удовлетворенности наставляемых пар;
- Педагоги - наставляемые получают методическую помощь по вопросам организации воспитательно – образовательной деятельности, реализации ФОП ДО, организации образовательной деятельности в соответствии с ФОП ДО, по организации сотрудничества с семьями воспитанников, по подготовке к конкурсам, по оформлению документации;
- Мотивация педагогов к участию в программе наставничества достаточная.

Управленческие решения:

- Продолжать реализацию программы наставничества в 2024-2025 учебном году.
- Продолжать изучать опыт регионов и обучать педагогов наставников.
- Продолжать формировать базу потенциальных наставников.
- Использовать ресурсы профессиональных сообществ для реализации Целевой модели наставничества.
- Запланировать повышение квалификации наставников в 2025 году.

Заведующий
МБДОУ ЦРР № 5 «Умка


Баскова Е.Д.