

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации программы
наставничества в 2024-2025 учебном году в МБДОУ № 51**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://ds51-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 51 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 гг.
- Приказ № 481/п от 27.10.23. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2023-2024уч.году» ,
- Приказ по МБДОУ № 51 № 90/2 П от 06.10.2022 г «О внедрении целевой модели наставничества ».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 51.

Задачи мониторинга:

- Получить актуальную информацию о количественном значении педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 51;
- Определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 51;
- Оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 51;
- Спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 51;
- Разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия

управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 51.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

- 1) Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 51.
- 2) Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 51 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Согласно Письму Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций, оценка качества процесса реализации программы наставничества осуществлялась с опорой на понимания наставничества, как универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное общение педагогов, основанное на доверии и партнерстве.

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 51 с 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.

Применялась основная форма наставничества - организация работы наставнической пары в системе отношений и профессионального взаимодействия «педагог – педагог». В МБДОУ разработана Программа наставничества, которая представляет поэтапную реализацию комплекса мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Участниками программы наставничества являются ответственный за внедрение системы наставничества в МБДОУ – заместитель по УВР, куратор по реализации индивидуальных программ наставничества – старший воспитатель, 2 наставника, воспитатели высшей и первой квалификационной категории, имеющие успешный социальный и профессиональный опыт, готовые поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимулирования и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования у начинающих воспитателей.

Модель наставничества МБДОУ № 51 разработана на основе Целевой модели наставничества, как системы условий, ресурсов, необходимых для реализации программ наставничества в ДОО с учётом методологии наставничества для эффективной организации процессов взаимодействия наставников и наставляемых.

Форма наставничества «педагог – педагог», объединила в пары молодого специалиста (при опыте работы до 3 лет) с опытным, располагающим ресурсами и

навыками педагогом, оказывающим начинающему педагогу разностороннюю поддержку с целью его закрепления в МБДОУ, в должности «воспитатель», повышения его профессионального уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри ДОО для формирования педагогических компетенций.

Основными задачами профессионального взаимодействия являются:

- повышать уровень реализации актуальных педагогических задач;
- формировать потребности у начинающих педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- мотивировать процесс профессионального становления педагога;
- формировать сообщество образовательной организации.

Результатом правильной организации работы наставников будет являться:

- включенность молодых (новых) специалистов в активную педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня образовательной подготовки специалистов ДОО;
- формирование положительного психологического климата в ДОО;
- формирование у начинающих педагогов профессиональных реализационных компетенций; профессиональные советы и рекомендации.

Проведение анкетирования (примеры анкет приведены в Программе наставничества) позволит проанализировать удовлетворенность участия в реализации Программы наставничества, результаты собственной работы в освоении культурных практик и современных педагогических технологий, желание продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе, качественный рост освоения воспитанниками ООП ДО, повышение методической и социальной активности.

Наставниками в МБДОУ № 51 являются опытные педагоги, имеющие авторитет у коллег и профессиональные успехи. Педагоги – наставники, закреплённые за начинающими воспитателями, составляли основу, в течении шести лет, действующей на базе МБДОУ «Школы мастеров», неоднократно демонстрировали мастер – классы по организации различных видов деятельности для РМО по речевому, художественно – эстетическому, познавательному развитию детей, а так же в рамках Открытых недель педагогического мастерства и Фестивалей успешных практик. Являются активными участниками методических и

социальных мероприятий ДООУ, района, города, тематических проектов, творческих мастерских для педагогов и родителей.

В настоящее время действует 2 наставнических пары:

Наставники	Наставляемые
Чепелева Людмила Юрьевна	Шустерова Екатерина Павловна
Толкачева Елена Михайловна	Попова Надежда Владимировна

Наставники используют различные формы взаимодействия с наставляемыми педагогами: беседы, консультации, оперативные встречи, совместное изучение и анализ методической литературы, статей, совместная разработка Проектов, сценариев образовательных и воспитательных ситуаций, занятий, технологических карт акций, событий, совместное посещение открытых мероприятий у других педагогов, как в МБДОУ, так и за его пределами, совместное участие в онлайн –семинарах, изучение методических и нормативных презентаций, командная работа наставников по демонстрации актуальных культурных практик, эффективных форм, способов и методов работы с детьми в познавательной, коммуникативной, продуктивной сферах.

Практика показала, что наставники в МБДОУ сочетают функции наставника-консультанта, так как стремятся создать комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогают с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем и наставника - предметника, так как имеют большой опыт в эффективной реализации педагогических задач во всех пяти образовательных областях, согласно ФГОС ДО и ООП ДО и помогают начинающему воспитателю освоить методы, приёмы организации образовательной деятельности по всем линиям развития ребёнка, с учётом приоритетно выделенного направления, а также способны оказать им всестороннюю методическую поддержку.

Неопытные воспитатели, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, получают от наставников представления о традициях, особенностях ДОО, эмоциональную и профессиональную поддержку в приобретении необходимых навыков: организационных, аналитических, диагностических, коммуникативных..

Оценка реализации этапов Программы наставничества

№ п/п	Наименование этапа Программы	Содержание и результаты реализации этапов Программы
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Коллектив педагогов ознакомлен с Концепцией наставничества, проанализированы мнения, запросы от потенциальных наставляемых и соответствующие этим запросам осуществлён подбор наставников. Определены цели и задачи программы. Проведено информационное продвижение идей наставничества (стенды, презентации, круглый стол, методические брошюры). Выбраны куратор программы и формы наставничества. Результат

		этапа - ДК внедрения целевой модели наставничества, которая размещена на сайте ДОО.
2	Формирование базы наставляемых.	Выявлены проблемы: замена «учебного занятия» на «занятость детей общим интересным делом» в разнообразных игровых формах, организация образовательных и воспитательных ситуаций, применение эффективных технологий, методов работы в социальном, познавательном, речевом развитии детей. Проведен мониторинг профессиональных успехов, развития компетенций, личностных характеристик предполагаемых наставников. Проведены мотивационные беседы с потенциальными наставниками, первичное анкетирование «Образ наставника», психологический тренинг «Успех учителя в успехе ученика». В результате , сформирована база наставляемых с перечнем запросов, в количестве 2 воспитателей, не имеющих трёх лет стажа работы Попова Н.В., Шустерова Е.П.
	Формирование базы наставников.	Формирование команды наставников, заинтересованной в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы в ДОО. Продолжение информирования о целях, задачах, принципах и предполагаемых результатах Программы. Результат - выбрано 4 авторитетных воспитателя, имеющих большой опыт работы в системе дошкольного образования, потребность тиражирования собственного опыта и желание оказать помощь и содействие в становлении личности начинающего воспитателя. Куратором Программы (старший воспитатель) составлена таблица, содержащая: перечень компетенций наставников, описание актуального профессионального опыта. Ответственным за реализацию системы наставничества в МБДОУ (зам по УВР) заполнены согласия на участие в реализации Программы наставничества и согласия на обработку персональных данных. В результате , база потенциальных наставников ДОО составляет 4 воспитателя (Чепелева Л.Ю, Толкачева Е.М, Рашевская Т.В, Колбасинская И.В). на сентябрь 2022 года, в ДОО работает 2 начинающих воспитателя.
	Отбор и обучение наставников.	Подготовка наставников к работе с наставляемыми. Проведено анкетирование, собеседование. В МБДОУ создавались благоприятные условия для запуска программы наставничества. Так как курсов для обучения наставников ДОО не предоставлено внешних, то обучение будущих наставников проходило внутри организации через

		<p>использование интернет – ресурсов: прослушивание онлайн – семинаров, изучение статей в журналах. В обучении придерживались следующих этапов: самоанализ и навыки самопрезентации; овладение эффективными коммуникациями, разбор этапов реализации программы наставничества. Проводился мотивационный тренинг педагогом – психологом «Наставник – это звучит гордо!». Все потенциальные наставники прошли повторное анкетирование и собеседование по вопросам: моя мотивация, мои сильные и слабые стороны, мои достижения. Проведена презентация, изданы памятки «Принципы наставничества». Результат – повышение профессиональной компетентности потенциальных наставников в передаче эффективного педагогического опыта начинающим воспитателям.</p>
	<p>Формирование наставнических пар или групп.</p>	<p>Создание наставнических пар закреплено в приказе. Состоялось торжественное открытие площадки наставничества в МБДОУ «Профессионал плюс», оглашена манифест и принципы наставничества: принятие наставляемого умение слушать и слышать; умение задавать вопросы; соблюдение равенства по отношению к наставляемому, честности, открытости, последовательности и надёжности, ответственности в рамках реализации Программы. Выявлены приоритетные позиции наставников среди следующих утверждений: «Быть полезным», «Не совершай моих ошибок», «Признание личного авторитета», «Общение с молодым поколением». В результате, все наставнические пары готовы продолжить работу в рамках Программы. Изначально складываются наставнические пары: «Чепелева Л.Ю. – Шустерова Е.П.», «Толкачева Е.М. – Попова Н.В. »,</p>
	<p>Организация работы наставнических пар или групп.</p>	<p>Все пары провели пробные встречи: по планированию совместных действий, установлению удобного регламента встреч, определению комплекса дальнейшего взаимодействия по актуальным вопросам и проблемам, установлению форматов обратной связи. Проведено собеседование по вопросам включение в активное слушание собеседника, преобладание личностно – ориентированной модели взаимодействия, отсутствие авторитарности; умение грамотно поставить цель и структурировать собственную речь, находить возможности оперативного решения текущих запросов, проявления позитивности жизненных и педагогических установок.</p>

		<p>Куратором Программ определены последовательность основных действий в течение их реализации, составлены рабочие пошаговые планы. Осуществлён разбор схемы по решению конкретной задачи, или внезапно возникшей проблемы. Ответственным за реализации системы наставничества (зам. зав. по УВР) определены временные периоды проведения площадки «Профессионал плюс» по продвижению Программ, информированию педагогов о промежуточных результатах, итогах завершения Программы. Взаимодействие с наставляемым проходило в разных формах: беседы, консультации, советы, разбор проблемы, совместная деятельность, обсуждение разработок по организации детского праздника, досуга, тематической выставки и т.д. Оказание помощи в составлении пути саморазвития в форме ИОМ. На площадке «Школа мастеров», объединившись, наставники, демонстрируют определённые техники, способы работы в познавательном, творческом, коммуникативном развитии детей. На этом этапе проводится стимулирование участия в реализации Программы наставничества, в карты стимулирования педагогической деятельности внесены изменения. Результат – куратором, наставническими парами определён Программный комплекс совместных действий и мероприятий, который проводится в разных формах. Установлены деловые наставнические отношения, нацеленные на логическое завершение реализации поставленных задач.</p>
	<p>Завершение наставничества.</p>	<p>В течение реализации Программы проводятся встречи наставнических пар с куратором, с педагогическим коллективом, где обсуждаются актуальные вопросы, возникшие в ходе реализации Программы на площадках «Профессионал плюс» и «Школа мастеров», транслируются промежуточные результаты реализации и анализируются конкретные мероприятия, поддерживается положительная мотивация и интерес к системе наставничества, ведётся мониторинг динамики влияния Программы на деятельность наставляемых воспитателей, текущий мониторинг эффективности реализации Программы. В конце декабря 2024 г. запланировано подведение промежуточных итогов реализации индивидуальных Программ, где очень важно отметить успехи и положительные стороны в работе каждой пары, правильно проанализировать проблемы, возникшие в ходе реализации Программы. В рефлексивную</p>

		<p>деятельность планируется включить всех педагогов, используя интерактивные формы работы. Данное публичное мероприятие по популяризации практик наставничества планируется завершить награждением и гостевым общением «За чашкой чая» для коллегиального взаимообогащения проходит на всех уровнях эмоциональном, мотивационном, деловом.</p> <p>Предполагаемый результат-итоги реализации Программы за 2024 – 2025 у.г. :</p> <ul style="list-style-type: none"> • продолжение работы целевой системы наставничества, • закрепление доверительных, сотруднических взаимоотношений между наставниками и наставляемым, • отражение на сайте, социальной странице ДОО идей и практик наставничества.
--	--	---

1.1. Оценка качества, эффективности и полезности Программы на основе анкетирования участников программы проведена в системе SWOT, где 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»	Все участники Программы получили удовлетворение от взаимодействия и готовы продолжать работу в системе наставничества.	Не достаточно времени для взаимодействия пар.
	Повысилась мотивация педагогов к самосовершенствованию.	Дефицит молодых специалистов в ДОО.
	Другие педагоги так же готовы участвовать в реализации системы наставничества.	Не всегда опытный педагог желает быть наставником.
	Повысился уровень корпоративной культуры и профессиональной активности.	Увеличение количества молодых специалистов без базового педагогического образования.
	Улучшился микроклимат в коллективе.	Очень часто молодые специалисты после 3 -4
	Наставляемые педагоги получили реальную помощь в преодолении дефицитов, почувствовали уверенность в своих силах.	
	Доверительные, партнёрские взаимоотношения.	

Наставничество, реализуется, как эффективная форма непрерывной системы повышения квалификации педагогов.	лет работы покидают ДОО. Часто затруднена обратная связь со стороны начинающих педагогов.
Трое наставляемых успешно прошли в МБДОУ аттестацию на соответствие занимаемой должности.	

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»	Продолжать работу на следующий учебный год в этих парах.	Не стабильность педагогического состава. Часто меняющиеся условия в системе дошкольного образования (нормативная база, Программы т.д.)
	Внедрять разные формы наставничества.	
	Применять более действенные и эффективные способы и методы взаимодействия.	
	Использование ресурсов городских центров, обучения, институтов для реализации задач Программы наставничества.	

1.3. В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества за период с сентября 2024 года по Декабрь 2024 года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с сентября 2024 года по декабрь 2024 года.

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 (%): отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО	100 %	80 %
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 ОО	100 %	80 %

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества.

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляет сь в полной мере, 2 балла	Частично проявляет сь, 1 балл	Не проявляет сь, 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			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		
Эффективность программы наставничества	15–18 баллов – оптимальный уровень; 9–14 баллов – допустимый уровень; 0–8 баллов – недопустимый уровень.	15		
ВЫВОД: Достигнут оптимальный уровень. Программа эффективна.				

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023- 2024 учебного года. Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершены программы (количество)	Незавершены программы (количество)
«педагог – педагог»	2	2	0

Направленность персонализированных программ:

- овладение воспитателем методик развития речи детей раннего и младшего дошкольного возраста;
- реализация технологий организации познавательно-исследовательской деятельности с детьми младшего дошкольного возраста;
- овладение технологиями позитивной социализации детей младшего дошкольного возраста;

- внедрение в образовательный процесс здоровье-сберегающих технологий.

Причины не завершения персонализированных программ: незавершённые программы отсутствуют.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- качество реализуемой в МБДОУ Программы наставничества отвечает целям, задачам, принципам Целевой модели наставничества.
- индивидуальные Программы ориентированы на преодоление профессиональных дефицитов педагогов.
- наставляемые педагоги в практической деятельности с детьми активно применяют полученные знания и умения, навыки, полученные в ходе реализации персонализированной Программы наставничества.
- педагогам наставникам необходимы курсы повышения квалификации по вопросам организации наставнической деятельности.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие профессиональных навыков и уровня вовлечённости в наставническую деятельность.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством оценивания уровня профессиональной и эмоциональной удовлетворённости и оценкой уровня реализации задач по каждой персонализированной программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставляемые воспитатели получили реальную помощь в преодолении дефицитов, почувствовали уверенность в своих силах
- Улучшилась мотивация к профессиональной деятельности и занимаемой должности
- Сформировано осознание личных проблем профессионального развития

Общие выводы по итогам мониторинга:

- Качество реализуемой в МБДОУ №51 Программы наставничества отвечает принципам и требованиям региональной целевой Программы наставничества;
- Профессиональные компетентности начинающих воспитателей формируются в комплексе, включая все функции: планирование, организация детского коллектива, проектирование образовательного процесса и РППС, диагностическая деятельность, методическая активность
- Выявлена недостаточная мотивация опытных педагогов к участию в целевой модели наставничества в качестве наставников.

Управленческие решения:

- Продолжать реализовывать Программу наставничества в МБДОУ №51
- Повышать аналитическую культуру педагогов по выявлению собственных профессиональных дефицитов.
- Направлять педагогов-наставников на курсы повышения квалификации (при их наличии)
- Привлечь ресурсы других организаций города для решения задач и проблем Программы Наставничества.

06.12.2024

Заведующий МБДОУ №51

