

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества
в 2025– 2026 учебном году в МБДОУ Элитовском детском саду**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МБДОУ Элитовского детского сада : <https://ds-elita.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ Элитовском детском саду проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590–11-05 (п.6.6) «О внедрении целевой модели наставничества», 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 ГУО № 505/п от 16.12.2024 «О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты»;
- Приказ №66 от 1.09.2025г. «О внедрении целевой модели наставничества в МБДОУ Элитовском детском саду».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ Элитовском детском саду.

Задачи мониторинга:

получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ Элитовском детском саду ;

определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МБДОУ Элитовского детского сада;

оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ Элитовском детском саду ;

оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ Элитовском детском саду;

разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ Элитовском детском саду.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МБДОУ Элитовском детском саду.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ Элитовском детском саду реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог – педагог».

Этап1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ Элитовском детском саду с сентября 2025 г.

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;
- выполнение мероприятий Дорожной карты по реализации целевой модели наставничества в полном объеме.

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.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	1. Участники Программы видят свое профессиональное развитие 2. Обучение осуществляется непосредственно на рабочем месте, позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику в случае возникновения затруднений	1. Наставники и куратор не прошли курсы повышения квалификации по программе Наставничество 2. В ряде случаев фиксируется избирательное восприятие рекомендаций наставника и снижение активности в совместной работе, что обусловлено индивидуально-личностными особенностями. 3. Дополнительная нагрузка на педагогов наставников, как следствие – недостаточно качественно и регулярно осуществляется работа с наставляемыми.

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	1. Возможность обучения наставников на курсах повышения квалификации 2. Профессиональный рост педагогов.	1. Сохранение заинтересованности наставляемого в профессиональном росте. 2. Наставники не прошли обучение и нет полного понимания реализации системы наставничества 3. Смена педагогического состава (увольнение)

		4. Увеличение объема дополнительных обязанностей как наставников, так и наставляемых
--	--	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2025-2026 уч.год.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за 2025-2026 учебный год

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемы й на 01.09.2025	Достигнуты й 29.05.2026
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	-	-
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	-	-
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 учреждения	2 чел./100%	2 чел./100%
Доля наставляемых педагогов (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 учреждения	0%	0%
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения	6%	6%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в	50%	50%

программе, реализуемой в учреждении		
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 учреждении	50%	50%

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МБДОУ Элитовском детском саду за 2025-2026 учебный год

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Непроявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МОУ	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		+	

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов;
- персонализированные программы наставничества позволяют решить профессиональные затруднения педагогов;
- наблюдается недостаточная мотивация педагогов к участию в Программе наставничества.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию Программы наставничества.
2. Выявить профессиональные дефициты педагогов на следующий учебный год.
3. Разработать персонализированные программы наставничества на основе выявленных профессиональных дефицитов.
4. Организовать подготовку наставников (обучение на курсах повышения квалификации, участие в профильных семинарах и др.)
5. Учитывать личностные особенности и индивидуальный подход к каждому наставляемому
6. На следующий учебный год осуществить смену наставников для наставляемых, с целью снижения влияния личностных факторов при реализации программы
7. Включать в программу наставничества вновь пришедших молодых педагогов;

Справку составила Белобрыкина Людмила Анатольевна, Зам.зав. по УВР, 89135794509

Дата 01.06.2026г.

Заведующий ДОУ О.М. Лунив

