

Российская Федерация  
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 101»  
660098, г. Красноярск, ул. Молокова, 16 «Д», Водопьянова, 24 «Д»,  
e-mail: dou101@mailkrsk.ru тел. 8(391)2003107  
ОГРН 1192468033801 ИНН/КПП 2465327274/246501001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества  
в 2023 – 2024 учебном году в МАДОУ «Детский сад № 101»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://ds101-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat/?sub=67>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ «Детский сад № 101»  
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 30.11.22- № 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 наставничестве педагогических работников в МАДОУ «Детский сад № 101»;
- Дорожная карта реализации наставничества педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 101».

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ «Детский сад № 101».

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ «Детский сад № 101»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад № 101»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ «Детский сад № 101»;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ «Детский сад № 101»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад № 101».

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ «Детский сад № 101».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ «Детский сад № 101» реализуется целевая модель наставничества в форме «Воспитатель – воспитатель».

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

Программа наставничества реализуется в МАДОУ «Детский сад № 101» с 01.09.2022 г.  
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      | Повышение профессионального потенциала молодого педагога                                     | Высокая нагрузка у наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми. |
|                      | У наставляемых появилось желание реализовывать собственные проекты в интересующей области.   | Наставники не прошли курсы повышения квалификации.                                               |
|                      | У наставляемых появилось желание участвовать в конкурсах профессионального мастерства        |                                                                                                  |
|                      | У наставляемых имеется положительное отношение к участию в общественно-культурной жизни ДООУ |                                                                                                  |
|                      | Наставляемые готовы аттестоваться на первую квалификационную категорию                       |                                                                                                  |

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      | Наличие бесплатных программ повышения квалификации педагогов.              | Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры. |
|                      | Акцентирование внимания государства и общества на вопросах наставничества. | Изменение состава педагогов                                          |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2023 г. по 13.05.2024 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2023 г. по 13.05.2024 г.

| Показатель эффективности                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Результат   |             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Планируемый | Достигнутый |
| Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):<br><br>• 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 ДООУ | 15%         | 15%         |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):<br>• отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ДООУ                                                                                      | 100%        | 100%        |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):<br>• отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ДООУ                                                                                        | 100%        | 100%        |

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ № 66**

| 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 – 18 баллов (оптимальный уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2023 г. по 13.05.2024 г.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

| Форма наставничества | На начало периода<br>согласно приказам<br>(количество) | Завершенные<br>программы<br>(количество) | Незавершенные<br>программы (количество) |
|----------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Педагог-педагог      | 2                                                      | 2                                        | 0                                       |

Направленность персонализированных программ:

- Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога;
- Овладение ИКТ для организации профессиональной деятельности педагога;
- Оценка индивидуального развития ребенка (индивидуальные мониторинговые карты)

Причины не завершения персонализированных программ:

- Все персонализированные программы завершены.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- реализуемая Программа наставничества разработана в соответствии с целевой моделью наставничества и методических рекомендаций;
- персонализированные программы наставничества разработаны на основании профессиональных затруднений педагогов;
- требуется обучение педагогов-наставников куратора на КПК;
- требуется корректировка программы наставничества.

## Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- Изменения в знаниях и их оценки;
- Изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- Общая оценка результатов для образовательной организации.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством

|                                                                                                   |               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого | Анкетирование |
| Изменения в знаниях и их оценки                                                                   | Тестирование  |
| Изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях                                     | Наблюдение    |
| Общая оценка результатов для образовательной организации                                          | Мониторинг    |

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения – 100%;
- у наставляемого преодолены профессиональные затруднения;
- у наставляемого сформированы устойчивые профессиональные знания.

## Общие Выводы по итогам мониторинга:

- Реализуемая программа наставничества соответствует требованиям и принципам региональной целевой модели наставничества;
- Персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных затруднений педагогов;
- Мотивация педагогов к участию в программе наставничества достаточная.

## Управленческие решения:

- Продолжать реализацию программы наставничества.
- Обеспечить обучение куратора и педагога-наставника.
- Формировать базу потенциальных наставников.
- Внести корректировки в программу обучения наставников в МАДОУ.
- Использовать ресурсы профессиональных сообществ для реализации целевой модели наставничества.

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:

Заместитель заведующего по УВР Лашкевич Евгения Геннадьевна, тел. 8(391)2003107

Дата 16.05.2024г.

И.о.заведующего  
МАДОУ «Детский сад № 101»

«16» 05 2024

МП



Донова Е.П.