

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка – детский сад № 264

660046 г. Красноярск, ул. Даурская, 16 -А  
Телефон 66-92-90 E-mail: [dou264@mailkrsk.ru](mailto:dou264@mailkrsk.ru)  
ОГРН 1022402058788, ИНН 2462022250/КПП 246201001

**Аналитическая справка  
по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества в 2022-2023 году в МБДОУ № 264**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: [https://xn--264-mdd3bn9a.xn--p1ai/sistema-nastavnichestva/?preview\\_id=1561&preview\\_nonce=c712b7cda8&preview=true](https://xn--264-mdd3bn9a.xn--p1ai/sistema-nastavnichestva/?preview_id=1561&preview_nonce=c712b7cda8&preview=true)

Мониторинг реализации программы наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 264»

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 № 436/п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
- Приказ № 97/1 от 30.08.2022г «О внедрении целевой модели наставничества».
- Дорожная карта по реализации системы наставничества в МБДОУ № 264.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 264

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 264;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 264;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 264;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 264;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 264.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества в МБДОУ № 264.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 264 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог»

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

Персонализированные Программы наставничества реализуется в МБДОУ № 264 с 06.12.2023г. по 31.05.2023г

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 педагогов**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «Горизонтальное» обучение, осуществляемое непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику, в случае возникновения затруднений.</li> <li>- Формирование и Реализация индивидуальной Образовательной траектории в соответствии с профессиональными дефицитами наставляемого.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Не совершенная система мотивации.</li> <li>- Высокая нагрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.</li> </ul>

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Гибкий план мероприятий Программы (корректировка программы на любом этапе реализации).</li> <li>- Диагностика на любом этапе реализации Программы для уточнения зон профессионального развития наставляемого (и последующая корректировка Программы).</li> <li>- Возможность не отрываясь от выполнения должностных обязанностей перенимать успешный практический педагогический опыт.</li> <li>- Участники Программы видят результат своего профессионального развития, повышается мотивация к профессиональному росту.</li> <li>- Наставляемые после «делового» общения с наставником обретают уверенность в профессиональной сфере.</li> <li>- Развитие личного, творческого и педагогического потенциала.</li> <li>- Формирование понимания собственного профессионального будущего.</li> <li>- Реализации собственного проекта (наставляемого) в интересующей области с сопровождением опытного наставника.</li> <li>- Наблюдение за педагогическими действиями в практике (в образовательном процессе)</li> <li>- Обмен опытом наставляемого наставнику (креативное мышление, владение особенными умениями, например цифровыми технологиями)</li> <li>- Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокая нагрузка педагогов-наставников (работа в две смены, методическая работа) и как следствие – отсутствие возможности регулярно работать с наставляемыми;</li> <li>- Непредвиденные обстоятельства (болезнь педагогов, увольнение и др.)</li> </ul>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программ наставничества за период с 06.12.2022г. по 31.05.2023г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Результаты анализа эффективности внедрения  
Персонализированных программ наставничества таблица 3**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <li><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></li> </ul>	<b>100</b>	<b>100</b>
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i></li> </ul>	<b>100</b>	<b>100</b>
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i></li> </ul>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества**

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	<b>2</b>		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	<b>2</b>		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	<b>2</b>		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	<b>2</b>		

	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		

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

Эффективность программы наставничества – 18 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 06.12.2022г. по 31.05.2023г.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

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

**Направленность персонализированных программ:**

- на взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника без опыта работы с детьми дошкольного возраста и располагающим ресурсами, навыками и опытом педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку (профессиональное сопровождение молодых специалистов в профессиональной педагогической деятельности);
- на повышение профессионального потенциала и уровня молодого специалиста, а также

создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на качественном уровне.

- на формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- на развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- на формирование навыка ведения профессиональной документации;
- на привитие молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- на ускорение процесса профессионального становления педагогов;
- на формирование профессиональных обучающих сообществ.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемых в МБДОУ № 264 программ наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.
2. В результате реализации программы наставничества улучшилось качество обучения воспитанников, повысилась педагогическая компетентность педагогов в профессиональной деятельности.
3. Мероприятия Персонализированных Программ наставничества реализованы.
4. Планируемые результаты Персонализированных Программ наставничества достигнуты.

## **Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников**

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество организации образовательного процесса;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством самодиагностики профессиональных компетенций наставляемых (в начале и в конце освоения Программ), наблюдения за педагогическими действиями наставляемых и наставников, анализ документов составленных в процессе реализации Программ наставничества, карт педагогической диагностики:

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- наблюдается положительная динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников;
- повысились методическая, образовательная и рефлексивная компетентности у наставляемых и наставников;
- наставляемые правильно выстраивают и применяют профессиональные действия и средства;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- понимание собственного профессионального будущего выросло;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

1. Программы наставничества отвечают требованиям Целевой модели наставничества.
2. По результатам самообследования эффективность внедрения Программ наставничества в МБДОУ № 264 – высокая.
3. Планируемый результат Персонализированных Программ наставничества достигнут.
4. В результате внедрения Программ наставничества улучшилось качество достижения образовательных результатов воспитанников.
5. Внедрение программ наставничества позитивно влияет на участников программы.

#### **Управленческие решения:**

1. Продолжить работу по реализации Целевой модели наставничества в 2023-2024 учебном году.
2. Создать условия для повышения квалификации Наставников МБДОУ по программам «Технология Наставничество образования, практические инструменты для сопровождения и раскрытия потенциала»
3. Усовершенствовать систему мотивации наставников и наставляемых.

И.о. заведующего МБДОУ № 264



Н.А. Скадорова

«16» мая 2023г.

Исполнитель: Скадорова Надежда Александровна заместитель заведующего по ВМР,  
контактный телефон 8(391) 266 92 90