

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 325 «Василек»  
территориального отдела главного управления образования  
администрации города по Октябрьскому району города Красноярска**

660041 г. Красноярск, ул. Курчатова 15 «г» ИНН 2463038301 тел.: 244 – 45 06, [dou325@mailkrsk.ru](mailto:dou325@mailkrsk.ru)

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества  
в 2023 – 2024 учебном году в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении  
«Детский сад № 325 «Василек»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МБДОУ № 325: <https://ds325-krasnovarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/titulnaya-stranitsa/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 325 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»;
- ПРИКАЗ МБДОУ № 325 № 67/2 от 24.06.2022 г. «Об утверждении Положения о наставничестве, дорожной карты наставничества»
- Приказ МБДОУ № 325 № 111/1 от 10.10.2022 г. «Об утверждении программы организации наставничества в МБДОУ № 325, модели психологического сопровождения, плана реализации модели психологического сопровождения МБДОУ № 325
- ПРИКАЗ МБДОУ № 325 № 96/2 от 10.10.2023г. г. «О формировании наставнических пар (групп)»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 325

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 325;
  - определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 325;
  - оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 325;
  - спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 325;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 325.
- Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 325.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 325 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Воспитатель-воспитатель»/ опытный воспитатель/молодой воспитатель

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

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 325 с октября 2022г.  
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
«Воспитатель-воспитатель»/ опытный воспитатель/молодой воспитатель	<p>Для молодых воспитателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная адаптация; желание молодых педагогов продолжить деятельность в качестве воспитателя в нашем МБДОУ;</li> <li>- включенность в педагогическую деятельность, проведение образовательных мероприятий, в т.ч. открытых для педагогов города в рамках ГБИП по внедрению технологии - эффективной социализации по нравственно-патриотическому направлению:</li> <li>мероприятия для детей старшего дошкольного возраста: <ul style="list-style-type: none"> <li>- торжественная линейка «Посвящение в орлята-дошколята»;</li> <li>- «Клубный час «День народного Единства»;</li> <li>- «Орлята-дошколята за закон чести и совести»;</li> </ul> </li> <li>выступление на онлайн-семинаре «Работа с родителями по вовлечению в акцию «Крепка семья - сильна Россия» 1 педагог;</li> <li>- включенность в культурную, спортивную жизнь ДОУ;</li> <li>- участие в конкурсах и мероприятиях не только на уровне ДОУ, но и других уровнях: «Соревнования по волейболу среди ДОУ Октябрьского р-на» - 3 педагога (диплом), Всероссийская акция «Крепка семья – сильна Россия» (участие-2 педагога); краевой конкурс «Красная книга Красноярского края» 2 место, диплом-3 педагога;</li> <li>интернациональная интеллектуальная платформа, конкурс «Я - патриот» (дипломы за подготовку участников) -3 педагога и др.</li> </ul> <p>Для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня профессионального мастерства;</li> <li>- развитие коммуникативных навыков;</li> </ul>	<p>Для молодых воспитателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не все мероприятия программы реализованы по причине болезни, обучения, загруженности работой</li> </ul> <p>Для наставников: не прошли обучение по наставничеству</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- умение распределять время;</li> <li>- грамотное целеполагание;</li> <li>- удовлетворенность от деятельности по наставничеству;</li> <li>- рост авторитета в коллективе.</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
«Воспитатель-воспитатель»/ опытный воспитатель/молодой воспитатель	Формирование позитивного отношения к педагогической работе в ДОУ; формирование самоидентификации молодого специалиста как педагога и закрепление в МБДОУ; ускорение процесса профессионального становления педагогического работника, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности; адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива МБДОУ, правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей.	Территориальное изменение места жительства педагога (переезд)

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с сентября 2023г. по май 2024г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период \_\_\_\_\_

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

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в \_\_\_\_\_

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		1	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия		1	
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		1	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция		1	

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

Эффективность программы наставничества – 14 б. допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023г.-2024г.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
«Воспитатель-воспитатель»/опытный воспитатель/молодой воспитатель	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- адаптация молодых педагогов к условиям ДООУ № 325
- устранение дефицитов образовательной практики
- закрепление в профессии

Программы завершены, были рассчитаны на период октябрь 2023г. - май 2024г.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Реализация Программы наставничества в МБДОУ № 325 за период октябрь 2023г. - май 2024г. носит

удовлетворительный характер, реализуется на допустимом уровне, близком к оптимальному.

Программа:

- соответствует требованиям Целевой модели наставничества, современным подходам и технологиям; способствует повышению социального и профессионального благополучия участников Программы;
- соответствует организации наставнической деятельности, принципам наставничества;
- обеспечивает комфортный психологический климат в организации.

## Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования наставляемых и наставников.

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя	
	Наставляемые	Наставники
Эффективность программы наставничества		
Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	8	7
Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	7	9
Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	7	9
Организованные мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых ООД, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	8	8
Качество передачи необходимых теоретических знаний	7	8
Качество передачи необходимых практических навыков	8	9
Качество программы профессиональной адаптации	7	7
Ощущение поддержки наставника	8	9
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	7	6
Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых ООД, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Не очень часто	Не очень часто
Понравилось ли Вам участвовать в программе?	да	да
Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	да	да
Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?	да	да
После общения с наставником/наставляемым почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?	да	да
Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?	да	да
Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?	да	да
Заметили ли Вы рост качества образования в группе?	да	да
Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	да	да
Насколько оправдались Ваши ожидания?	На 80%	На 70%
Что особенно ценно для Вас было в программе?	Поддержка наставника,	Развитие профессиональн

	помощь наставника в профессиональной деятельности	ых качеств
Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?	Всего хватило	Всего хватило

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -3  
 Из них: Довольны совместной работой -3  
 Довольны результатом -3

Личностная оценка наставников

Всего участников -3  
 Из них: Довольны совместной работой -3  
 Довольны результатом -3

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Программа наставничества способствует:

- мотивационно-личностному и профессиональному росту наставляемых и наставников
- включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурно-массовую/спортивную жизнь образовательной организации
- развитию творческого и педагогического потенциалов участников программы наставничества.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Мониторинг реализации Программы показал успешность ее реализации на данном этапе:  
 - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста,  
 - повышение его профессионального потенциала и уровня,  
 - создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на допустимом уровне.

Управленческие решения:

Включить в Положение о наставничестве мониторинг качества реализации программы наставничества  
 Организовать плановое проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых ООД, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон: Николаенко Татьяна Петровна, заместитель заведующего, 244-45-06; 89607611183

Дата 15.05.2024г.

Руководитель ОО

А.В. Соломатина

МП



05 2024