

муниципальное бюджетное  
дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 221»  
660028 город Красноярск ул. 8 Марта зд.26,  
ОГРН 1212400029918 ИНН 2460120526  
<https://dou221krsk.gosuslugi.ru> e-mail: [dou221@mailkrsk.ru](mailto:dou221@mailkrsk.ru)

**Аналитическая справка  
по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества в 2023-2024 году в МБДОУ № 221**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://ds221-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 221 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- № 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 МБДОУ № 221 № 11/обр от 07.05.2024 «О мониторинге реализации программы наставничества в МБДОУ № 221.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 221.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 221;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 221;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 221;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 221;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 221.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 221 .

2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 221 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

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

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 221 с 22.10.2023.  
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      | <ul style="list-style-type: none"><li>• обучение осуществляется непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику.</li><li>• Программа способствует скорейшему профессиональному развитию молодых педагогов.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Наставляемый владеет теоретическим материалом, но не всегда может использовать его на практике</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      | Акцентирование внимания наставляемого на важности работы воспитателя в современных условиях жизни и модернизации образования в целом. | Рост конкуренции между образовательными организациями педагогические кадры (как наставников, так и наставляемых) |

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2023-2024 учебный год. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2023-2024 учебный год.**

| 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><ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> | <b>1 педагога (100%)</b> | <b>1 педагога (100%)</b> |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):<br><br><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 ОО</li> </ul>                                                                                  | <b>100%</b>              | <b>100%</b>              |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):<br><br><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 ОО</li> </ul>                                                                                    | <b>100%</b>              | <b>97%</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                                             | 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                                                                         |                                    | 1                            |                          |
|                                                                                | 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                                                |                                    | 1                            |                          |
| 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,         | 2                                  |                              |                          |

|  |                                                        |  |  |  |
|--|--------------------------------------------------------|--|--|--|
|  | полученных от наставника, активная гражданская позиция |  |  |  |
|--|--------------------------------------------------------|--|--|--|

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

Эффективность программы наставничества – 16 баллов – оптимальный уровень.

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) | Завершенные программы (количество) | Незавершенные программы (количество) |
|----------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| педагог-педагог      | 1                                                | 1                                  | 0                                    |

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании ВОП
- Формирование навыка ведения педагогической документации
- Развитие профессиональной компетенции

Причины не завершения персонализированных программ:

- -----
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

В целом реализация Программы наставничества показывает системность. Программа наставничества МБДОУ № 221 является эффективной, условия реализации Программы соответствуют требованиям Целевой модели, благодаря чему была достигнута положительная динамика образовательных результатов.

## **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;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников

Изучение влияния программы на участников проходило посредством количественного анализа результатов программы наставничества отразилось в следующей таблице «Количественный анализ результатов Программы наставничества»:

Таблица 6. Количественный анализ результатов Программы наставничества

| наименование показателя                                                                 | запланированный результат | достигнутый результат |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества             | 100%                      | 100%                  |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества              | 100%                      | 97%                   |
| Процент обучающихся (наставляемых), прошедших профессиональные и компетентностные тесты | 100%                      | 100%                  |

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой.
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МБДОУ № 221.

#### Общие Выводы по итогам мониторинга:

реализация Программы наставничества за 2023-2024 учебный год показала следующее:

- у всех участников повысился уровень удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- все наставляемые продолжают свою работу в качестве воспитателей в МБДОУ №221;
- активное участие молодых специалистов при поддержке наставников в реализуемых мероприятиях в МБДОУ № 221 и районе.

#### Управленческие решения:

- выстроить работу по реализации Программы наставничества на основе мониторинга педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагогов;
- оценка педагогического труда (стимулирование педагогов-наставников) по результатам реализации Программы наставничества;
- своевременное обеспечение методической литературой педагогов.



А.И. Николасва

Исполнитель: Юринская Светлана Петровна, старший воспитатель, 200-54-93