

**Территориальный отдел главного управления образования  
администрации города по Октябрьскому району города  
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №322 «Морозко»**

---

660130, г. Красноярск, ул. Гусарова, 31, тел.246-47-79, dou322@mailkrsk.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества в 2022 -2023года в МАДОУ № 322 «Морозко»**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: [Наставничество - МБДОУ №322](#)  
Официальный сайт детского сада (dou24.ru)**

Мониторинг реализации программы наставничества МАДОУ № 322 «Морозко» 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.б.б), 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.б.),
- 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 № 436п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16),
- Рабочая программа МАДОУ № 322 «Морозко» по организации методического сопровождения и наставничества для профессионального становления молодых специалистов дошкольного учреждения,
- Положение о системе наставничества педагогических работников МАДОУ № 322 «Морозко»
- Приказ № 73 от 03.10.2022 г «О реализации целевой модели наставничества»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 322 «Морозко».

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 322 «Морозко»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 322 «Морозко»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 322 «Морозко»;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 322 «Морозко»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 322 «Морозко».

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 322 «Морозко»
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 322 «Морозко» реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог».

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

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 322 «Морозко» с 03.10.2022 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**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> <li>- желание овладеть профессиональными компетентностями молодыми педагогами</li> <li>- наличие положительной динамики влияния программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников профессиональной образовательной деятельности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- затруднения в организации совместных мероприятий в следствии большой занятости специалистов</li> <li>- дефицит педагогов, готовых быть наставниками</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	Система мотивации и поощрения наставников	Увеличение объема дополнительных обязанностей наставников

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 03.10.2022-05.05.2023 гг  
Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 03.10.2022-05.05.2023 гг**

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>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>	3 чел/100%	3 чел/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 чел/100%	3 чел/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 чел/100%	3 чел/100%

**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	Соответствие наставнической	+		

наставничества в организации	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	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		+	

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

Эффективность программы наставничества – 15 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 03.10.2022-05.05.2023 гг  
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>
Педагог – педагог	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- формирование профессиональной компетенции в организации коррекционно-развивающей работы
- формирование профессиональной компетенции в работе с родителями (законными представителями)

Причины не завершения персонализированных программ:

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

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- персонализированные программы наставничества разработаны с учетом профессиональных дефицитов педагогов;
- на данный момент методическая работа по сопровождению педагогов достаточно сформирована;
- требуется прохождение курсов повышения квалификации педагогами-наставниками.

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

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- эмоциональная удовлетворенность от обучения в рамках наставничества;
- профессиональные знания, полученные во время реализации персонализированной программы наставничества;
- формирование потребности наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления наставляемого лица.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования наставников и наставляемых, наблюдение за проведением коррекционно-развивающей работы с воспитанниками, наблюдение за проведением работы педагога с родителями (законными представителями), мониторинг качества организации коррекционно-развивающей работы.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- повышению профессиональной компетентности молодых педагогов;
- расширение у наставника набора используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;



- у наставляемых сформировано понимание собственных профессиональных действий по вопросам, включенных в персонафицированные карты.

#### **Общие Выводы по итогам мониторинга:**

- Программа Наставничества ДОУ отвечает требованиям региональной целевой модели наставничества;
- персонализированные карты составлены с учетом профессиональных дефицитов педагогов;
- требуются курсы повышения для наставников;
- внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы.

#### **Управленческие решения:**

- продолжать работу по Программе Наставничества в 2023-2024 учебном году;
- подключить психологическое сопровождение для участников программы «Наставничества»;
- разрабатывать персонализированные программы наставничества на основе выявленных дефицитов в ходе самообследования педагогов.

Заведующий МАДОУ

15.02.2023



К. А. Мухаматгалеева