

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 10»  
660001 г.Красноярск ул. Пушкина, 11. тел.298-58-07,  
[dou10@mailkrsk.ru](mailto:dou10@mailkrsk.ru)**

**Аналитическая справка  
по итогам внутреннего мониторинга реализации программы  
наставничества в 2022-2023 году в МАДОУ № 10**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАДОУ № 10  
<https://krkmd10.ru/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ соответствии с планом реализации региональной целевой модели основании следующих документов:

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2022 № 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 23.05.2022. 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 20.09.2022. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023 учебном году» (п.16);
- Приказ № 01-13-100 от 30.08.2023 по основной деятельности МАДОУ № 10 «Об утверждении Положения о наставничестве и Программы наставничества»;

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 10.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 10;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 10;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 10;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 10;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для

принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 10.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 10;

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

В МАДОУ № 10 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

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

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 10 с 05.09.2022. 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>* Значительная доля участников (80%), которым понравилось участие в программе, и которые готовы продолжить работу в программе;</li><li>* Участники программы (100%) желают продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе МАДОУ;</li><li>* Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>* Недостаточная активность участников программы (пассивное участие в жизни МАДОУ);</li><li>* Не проработанная система мотивации участников программы;</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.**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Сочетание теоретических и практических форм работы.</li> <li>* Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</li> <li>* Информационно-методическая поддержка МАДОУ при внедрении Целевой модели со стороны МКУ «Красноярский информационно-методический центр».</li> <li>* Наличие бюджетных программ повышения квалификации педагогов.</li> <li>* Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Недостаточная мотивация к наставничеству</li> <li>Профессиональное выгорание потенциальных педагогов-наставников.</li> </ul>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 05.09.2023 по 28.04.2023  
 Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 05.09.2022г.-28.04.2023г.**

<b>Показатель эффективности</b>	<b>Результат</b>	
	<b>Планируемый</b>	<b>Достигнутый</b>
Доля педагогов–молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <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>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <i>* отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО.</i>	100%	84%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <i>* отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО.</i>	100%	100%

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества.**

Критерии	Показатели	Проявления		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка программы наставничества организации	Соответствие наставнической 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 (жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		*	

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

**ВЫВОД:** Эффективность программы наставничества – 14 баллов, допустимый уровень

1.4.В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 05.09.2022-28.04.2023  
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	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

Направленность персонализированных программ:

- Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- Формирование навыка ведения педагогической документации.
- Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие профессиональной компетенции.
- Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

**По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:**

- Программа наставничества в МАДОУ № 10 отвечает требованиям Целевой модели наставничества.
- В течение периода наставничества молодые педагоги получили профессиональные навыки в работе с детским коллективом, навыки планирования и организации образовательного процесса.
- Выбранные направления работы наставников с наставляемыми позволили обеспечить на достаточном уровне формирование и повышение профессиональной компетентности молодых специалистов и развивать их творческий потенциал.
- Не достаточная социальная активность наставляемых, их участие в конкурсах различного уровня.

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

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Удовлетворенность наставников и наставляемых участием в программе наставничества;
- навыки молодого воспитателя (прогностические, организаторские, коммуникативные, аналитические).

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- анкетирования наставников и наставляемых до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе;
- оценки профессиональных знаний и умений наставляемых.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- наблюдается динамика профессионального роста молодого педагога,
- отмечаются качественные изменения во взаимоотношениях молодых педагогов с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).

#### **Общие выводы по итогам мониторинга:**

1. Качество реализуемой Программы наставничества в МАДОУ № 10 отвечает требованиям Целевой модели наставничества.

2. В результате внедрения Программы наставничества облегчен процесс профессионального становления молодых педагогов, развития их способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности.

3. Недостаточная персонифицированность сопровождения в рамках программы для решения профессиональных затруднений наставляемых педагогов.

4. Необходима организация психологической и личностной поддержки педагогов-наставников, мотивация к наставничеству.

#### **Управленческие решения:**

1. Продолжить реализацию Программы наставничества в МАДОУ № 10.

2. Выявлять профессиональные дефициты молодых педагогов и их индивидуальные запросы, учитывать их психологические особенности при выборе периодичности, тематики, содержания и форм работы в рамках реализации персонализированных программ наставничества.

3. Разработать систему оперативной обратной связи для своевременной коррекции персонализированных программ наставничества.

4. Осуществлять психолого-педагогическую поддержку наставников и наставляемых. Учитывать психологические особенности наставляемого и наставника при формировании наставнических пар.

5. Осуществлять подготовку наставников из числа педагогов-стажистов посредством прохождения курсовой подготовки по теме «Наставничество».

6. Активнее привлекать молодых специалистов к участию в жизни МАДОУ, участию в конкурсном движении.

Заведующий МАДОУ № 10

Е.В. Куровская