



Территориальный отдел  
главного управления образования  
администрации города Красноярска  
по Октябрьскому району  
муниципальное бюджетное  
дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 206»

660113 г. Красноярск  
тел/факс: 247-41-13  
ул. Тотмина 11-г  
e-mail: dou206@mailkrsk.ru  
ИНН 2463038238  
ОГРН 1022402140133

### **Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022-2024 году в МБДОУ № 206**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://ds206-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo-1/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ № 206 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 «О проведении мониторинга реализации программы наставничества в МБДОУ № 206» № 221/1 от 06.05.2024 г.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 206.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 206;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 206;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 206;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 206;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 206.

## **Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:**

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 206.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 206 реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

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

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 206 с сентября 2022 года.

#### **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>
Молодой педагог – коллеги	Опытные педагоги	Высокая нагрузка на наставников и наставляемых

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>
Старший воспитатель – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.	1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).	2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых. 3. Низкая мотивация наставников.
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.	4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника. 5. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программ наставничества за период 2022 – 2024 годы

**Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.**

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022 – 2024 годы**

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 ДОО</i></li> </ul>	100%	100%
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>	100%	85%

<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <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>85%</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	-	1	-
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2	-	-
	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	-	1	-
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	-	1	-

Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	-	1	-
	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 – **14 баллов**

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022 – 2024 годы

**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>13</b>	<b>8</b>	<b>5</b>

**Направленность персонализированных программ:**

- Оказание помощи молодому педагогу в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

**Причины не завершения персонализированных программ:**

- Программа написана на 3 года – на 2022 – 2025 годы.
- Некоторые педагоги уволились за это время

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

- Программа наставничества МБДОУ № 206 оказалась достаточно эффективной и полезной, как инструмент повышения социального и профессионального благополучия .
- Программа наставничества МБДОУ № 206 соответствуют требованиям Целевой модели и современным подходам и технологиям.

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

### В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования, в ходе которого были получены ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования программы наставничества и деятельности каждого наставника.

### **По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:**

Оценка результативности внедрения и применения целевой модели наставничества осуществлялась руководителем МБДОУ № 206 совместно с куратором реализации программы наставничества.

Аналізу внедрения и применения программы наставничества МБДОУ № 206 подвергались такие составляющие, как:

- организация внедрения (применения) и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества и др.

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

**По итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022-2024 году в МБДОУ № 206 можно сделать следующие выводы:**

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

### **Управленческие решения:**

Продолжать реализацию программы наставничества в МБДОУ № 206, через организацию мероприятий по минимизации рисков:

1. Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

— создание в ДОО среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества;

— расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества;

— участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников;

— рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых. Возможные мероприятия по минимизации риска:

— разработать систему мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;

— соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности;

— вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).

3. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.

— вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников;

— разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику;

— планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников;

— психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых.

4. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.

— развитие реверсивных форм наставничества;

— вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общесадовские процессы; — привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;

— привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

М.П.

«15» мая 2024



Заведующий МБДОУ № 206

Холодкова В.А.

Исполнитель: Стешик Татьяна Леонардовна 913 598 24 96