

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«ДЕТСКИЙ САД № 65»  
ГУО администрации города Красноярска  
660012, г. Красноярск, ул. Судостроительная, 147, тел/факс (8-3912) 28-52-28,  
E-mail: [dou65@mailkrsk.ru](mailto:dou65@mailkrsk.ru)  
ОГРН 1162468105843, ИНН/КПП 2464130500/246401001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы  
наставничества  
в 2023 – 2024 учебном году в МАДОУ № 65**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ:  
<https://ds65krsk.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 65 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 годы»;
- Дорожной карты по развитию системы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 65 на период 2022-2024 гг.

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 65.

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 65;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 65;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 65;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 65;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 65.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 65.
  2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- В МАДОУ № 65 реализуется целевая модель наставничества в форме: «Педагог-педагог».

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

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 65 с июня 2022 г. по май 2024 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

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог - педагог	<ul style="list-style-type: none"><li>- наставляемые овладели необходимыми навыками практической работы в своей профессиональной деятельности;</li><li>- возможность обмена опытом с более опытными коллегами;</li><li>- у участников Программы наставничества повысилось желание в реализации своих проектов и внедрения авторских проектов в образовательную деятельность.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- отсутствие в коллективе молодых педагогов;</li><li>- недостаточно времени для практических семинаров и занятий.</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	<ul style="list-style-type: none"><li>- оказание методической и практической помощи более опытными педагогами педагогам, пришедшим после декретного отпуска;</li><li>- использование ресурсов профессиональных сообществ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- отсутствие в коллективе молодых педагогов.</li></ul>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2023 г. по 01.05.2024 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	0	0



Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i>	0	0
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>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</i>	0	0
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 ДООУ</i>	80%	100%
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 школе</i>	80 %	100%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАДОУ № 65

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

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

Эффективность программы наставничества – 13 баллов – допустимый уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2023 г. по 01.05.2024 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	2	2	0

Направленность персонализированных программ:

- Организация воспитательной работы по патриотическому воспитанию
- Создание условий для реализации образовательных задач, через технологию Лего-конструирование

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества.
- Программа наставничества реализуется в полной мере: педагоги проводят встречи в рамках наставнических пар, наставляемые применяют полученные навыки в своей профессиональной деятельности.

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

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- навыки наставляемого педагога и его удовлетворенность от участия в программе наставничества.



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

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- наставники и наставляемые активно сотрудничали друг с другом, активно включались в деятельность;
- отмечаются качественные изменения наставляемых педагогов во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями.

**Общие Выводы по итогам мониторинга:**

- Программа наставничества достаточно отвечает требованиям Целевой модели наставничества.
- Педагоги используют в собственной профессиональной деятельности знания, полученные в ходе реализации Персонализированной программы.

**Управленческие решения:**

- Продолжать реализацию Программы наставничества МАДОУ № 65.
- Продолжать разрабатывать Персонализированные программы наставничества на основе выявленных профессиональных дефицитов.

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:  
Рожкова Дарья Андреевна, заместитель заведующего по УВР, 228-52-28

Дата 15.05.2024 г.

И.о. заведующего МАДОУ № 65

Д.А. Рожкова

