

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 310 «СНЕГИРИ»  
(МБДОУ № 310)**

Академгородок ул., д. 7 «Б», г. Красноярск, Красноярский край, 660036

Тел. (391) 249-45-53 e-mail: [dou310@mailkrsk.ru](mailto:dou310@mailkrsk.ru) <https://ds310-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru>  
ОКПО 54494688 ОГРН 1022402145886 ИНН 2463029522 КПП 246301001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества  
в 2024–2025 учебном году в Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 310 «Снегири» (далее – МБДОУ)**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://ds310-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 310 «Снегири» (далее – МБДОУ) 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 30.11.2022- № 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 23.05.22. «Муниципальная дорожная карта реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022 – 2024 годы»;
- Приказ №37 п/п от 10.10.2022г. «Об утверждении положения о наставничестве»
- Приказ №57/1п/д от 30.08.2024г. «О назначении куратора и наставников внедрение целевой модели наставничества»
- Приказ №57/2п/д от 30.08.2024г. «Об утверждении программы наставничества, плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта»

**Целью мониторинга** является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ №310

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ №310;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ №310;
  - оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ №310;
  - спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ №310;
  - разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ №310.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ №310.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ №310 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах): «Воспитатель – воспитатель»

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

(см. Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели

Программа наставничества реализуется в МБДОУ №310 с май 2022- октябрь 2024 год.  
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                                                                                                                                          |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Воспитатель – воспитатель | <p>Формирование команды единомышленников для достижения единых результатов.</p> <p>Наставники - педагоги высшей категории со сформированными профессиональными компетенциями.</p> <p>- У участников Программы есть желание реализовывать собственные профессиональные работы.</p> <p>- Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.</p> | <p>Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО).</p> <p>- Высокая загруженность педагогов наставников.</p> |

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                                                   |
|---------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Воспитатель – воспитатель | Профессиональный рост педагога. | <p>Увольнение педагога.</p> <p>- Выход из реализации</p> |

|  |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов<br>Информационно-методическая поддержка МБДОУ №310 | программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей.<br>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества, поиск возможности для оплаты наставников. |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период май 2023- октябрь 2024год.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

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

| Показатель эффективности                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Результат   |             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Планируемый | Достигнутый |
| Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого(%):<br>• отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся                                                                    | -           | -           |
| Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника(%):<br>• отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся                                                                          | -           | -           |
| Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого(%):<br>• 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 | -           | -           |
| Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):<br>• отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе                                                                              | 100%        | 85%         |
| Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):<br>• отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе                                                                                | 100%        | 90%         |

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ №310**

| Критерии                              | Показатели                                                                             | Проявление                         |                              |                         |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|-------------------------|
|                                       |                                                                                        | Проявляется в полной мере, 2 балла | Частично проявляется, 1 балл | Непроявляется, 0 баллов |
| Оценка программы наставничества в МОУ | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется | 2                                  |                              |                         |
|                                       | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в    | 2                                  |                              |                         |

|                                                                             |                                                                                                                                                                     |   |   |  |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|
|                                                                             | программе                                                                                                                                                           |   |   |  |
|                                                                             | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям                                                                                         |   | 2 |  |
|                                                                             | Наличие комфортного психологического климата в организации                                                                                                          | 2 |   |  |
|                                                                             | Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия                                  | 2 |   |  |
| Определение эффективности участия наставнической деятельности в организации | Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности                                                                                               | 2 |   |  |
|                                                                             | Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности                                                                                 | 2 |   |  |
| Изменения в личности наставляемого (ых)                                     | Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью                                                                  | 2 |   |  |
|                                                                             | Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция | 2 |   |  |

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

Эффективность программы наставничества – 18 баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период май 2023 октября 2023 года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

| Форма наставничества         | На начало периода<br>согласно приказам<br>(количество) | Завершенные<br>программы<br>(количество) | Незавершенные<br>программы (количество) |
|------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Воспитатель –<br>воспитатель | Приказ №57/1п/д<br>от 30.08.2024г (один<br>человек)    | 1                                        | 0                                       |

Направленность персонализированных программ:

- Увольнение педагога;
- Не желание получать информацию и учиться у наставника.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Увольнение педагога;
- Не желание получать информацию и учиться у наставника.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Педагог хорошо осваивает программу. Сам предлагает коррективы и говорит о своих дефицитах.

## Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

| Этапы мониторинга                                                                                                                   | Проявляется в полной мере | Не проявляется |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------|
| мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества                                                 | +                         |                |
| развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность                                   | +                         |                |
| качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ                                                                 | +                         |                |
| динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников | +                         |                |

### Общие Выводы по итогам мониторинга:

В ходе мониторинга был проанализирован мотивационно-личностный, профессиональный рост начинающих педагогов, оценивались:

☐ мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

☐ уровень вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

☐ динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников программы.

Все молодые педагоги (стаж работы менее 3-х лет) - 5 человек - вошли в число наставляемых педагогов. У всех начинающих педагогов есть наставники, опытные, высоко квалифицированные специалисты, с высшей категорией, активной жизненной позицией, победители различных профессиональных конкурсов.

Выбраны следующие формы работы сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов:

- собеседование с молодыми специалистами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации воспитательного процесса);

- изучение молодыми специалистами совместно с наставником федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов;

- консультативная помощь в составлении программы и календарно-тематического планирования;

- консультативная помощь в разработке технологических карт занятий молодыми специалистами (молодые специалисты ознакомлены с основными требованиями к структуре занятия, педагогическими методами и приемами);

- посещение наставником открытых занятий молодых специалистов ит обсуждение по итогам посещения занятия.
- организация открытых занятий наставника для молодых специалистов с целью обучения их профессиональному мастерству;
- изучение положений конкурсов профессионального педагогического мастерства (внутренние, региональные, всероссийские). Консультации для молодых специалистов по вопросам участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства;
- ознакомление молодого педагога с современными образовательными технологиями в рамках специализированных консультаций;
- посещение заседаний ШМС совместно с молодыми специалистами, организованных методистами и заведующим учебно – методического отдела;
- консультации для молодых специалистов по составлению отчетной документации по итогам года;
- консультации по вопросам реализации профессиональной деятельности с последующим предоставлением практических рекомендаций для дальнейшего конструктивного ведения практической работы с детьми.

По итогам оценки мотивационно-личностного роста наставляемых можно сделать следующие выводы:

- ☐ определен высокий уровень качества процесса реализации программы наставничества;
- ☐ выявлена положительная динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых и положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.

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

Программа наставничества МБДОУ №310 является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута положительная динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых, компетентности и профессиональный рост участников программы.

#### **Управленческие решения:**

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Справку составил(а): старший воспитатель МБДОУ №310 Помогаева Полина Викторовна  
сot.8-923-333-70-13

Заведующий МБДОУ №310 \_\_\_\_\_

Е.А. Дрягина

Дата 27.11.2024 год

