



территориальный отдел главного управления образования
администрации города по Железнодорожному и Центральному району
города

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 248 «Сказкоград»

Ленина ул., 76 г. Красноярск, 660049, тел. (8-391) 227-48-85

e-mail: dou248@mailkrsk.ru, ИНН 2466054887/ КПП 246601001

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2024–2025 учебном году в МБДОУ № 248

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://ds248-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества МДОУ № 248 проведена 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 в/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»;

Документы МБДОУ

- Приказ № 03-03-169 от 25.06.2022 «О внедрении целевой модели Наставничества»
- Приказ № 03-03-180 от 21.08.2022 «Об утверждении Положения о Наставничестве»
- Приказ № 03-03-184 от 01.09.2022 «Об утверждении плана реализации целевой модели Наставничества и начале реализации»
- Приказ № 01-04-132/2 от 14.11.2024 «О назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества педагогических работников МБДОУ № 248»
- Приказ № 01-04-132/3 от 14.11.2024 «О внесении изменений в формирование наставнических пар педагогических работников МБДОУ № 248»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ № 248

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ № 248;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников МБДОУ № 248;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ № 248;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ № 248;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ № 248.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ № 248.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ № 248 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах): «Воспитатель – воспитатель», «Заместитель заведующего по УВР – старший воспитатель», «музыкальный руководитель – музыкальный руководитель»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ № 248 с 01.09.2022г.

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»	<ul style="list-style-type: none"> Успешная адаптация наставляемого в МБДОУ Эффективное и мобильное решение профессиональных задач, вычленение дефицитов, самоанализ Прогнозируемое профессиональное развитие 2-х сторон при реализации персонализированных программ Успешная адаптация программы, «включение» в общие принципы Наставничества (оперативное внедрение) Включение конкуренции и лидерства Включение в профессиональные сообщества наставников: Сообщество наставников в контакте - <u>Сообщество Наставников</u> Наставники России (профсоюз наставников) - <u>Всероссийское общественное движение наставников детей и молодежи</u> Наставники 2035 (профессиональное самоопределение) - <u>Московский клуб «Наставники 2035» – сообщество</u>, <u>Профессиональное самоопределение</u> 	<ul style="list-style-type: none"> Увеличение дополнительной нагрузки на наставников при ограниченных возможностях материального стимулирования Временные рамки Ожидание быстрого результата Отсутствие принятой системы оценивания (мониторинга эффективности программ наставничества, форм наставничества, включенности педагогов в реализацию программ наставничества)
«Заместитель заведующего по УВР – старший воспитатель руководитель» с 14.11.2024	<ul style="list-style-type: none"> Эффективное мобильное решение профессиональных задач, вычленение дефицитов и самоанализ Важность, актуальность Высокий уровень практической значимости полученных знаний Повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями Профессиональные кадровые решения 	<ul style="list-style-type: none"> Выделение дополнительного времени на посещение кружков и объединений Субъективный подход к проблеме Отсутствие принятой системы оценивания (мониторинга эффективности программ наставничества, форм наставничества, включенности педагогов в реализацию программ наставничества)
«музыкальный руководитель – музыкальный руководитель» с 14.11.2024	<ul style="list-style-type: none"> Успешная адаптация наставляемого в МБДОУ (принятие особенностей, традиций, приоритетов и профессиональной этики) Наличие примеров применения полученных знаний в рамках программы 	<ul style="list-style-type: none"> Ожидание быстрого результата Увеличение дополнительной нагрузки на наставников при ограниченных возможностях материального стимулирования Отсутствие принятой системы оценивания (мониторинга

	<p>Наставничества и моделирования воспитательно-образовательного процесса</p> <ul style="list-style-type: none"> • Незначительные материальные вложения в развитие профессиональных компетенций наставляемых (использование внутренних ресурсов) • Повышение активности, инициативности, уверенности у участников программы • Включение в профессиональные сообщества наставников: <p>Сообщество наставников в контакте - <u>Сообщество Наставников</u> Наставники России (профсоюз наставников) - <u>Всероссийское общественное движение наставников детей и молодёжи</u> Наставники 2035 (профессиональное самоопределение) - <u>Московский клуб «Наставники 2035» – сообщество.</u> <u>Профессиональное самоопределение</u></p>	<p>эффективности программ наставничества, форм наставничества, включенности педагогов в реализацию программ наставничества)</p>
--	---	---

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице2.

Таблица2. Возможности программы и угрозы ее реализации

	Возможности	Угрозы
Воспитатель – воспитатель»	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие аналитической культуры • Расширение взаимодействия сетевого сообщества за пределами МБДОУ • Оказание методической помощи • Активная самостоятельная деятельность наставляемого • Объективность • Прозрачность • Поддержка на государственном уровне • Адресная принадлежность • Создание условий для реализации системы Наставничества педагогических работников в МБДОУ • Формирование базы программ по реализации системы Наставничества педагогических работников • Формирование базы Наставников МБДОУ • Формирование реестра успешных практик(кейсов) 	<ul style="list-style-type: none"> • Подмена понятий в системе наставничества • Отсутствие мотивации • Отсутствие апробации • Необеспечение необходимых условий для эффективного внедрения программ Наставничества • Стереотип отношений к системе Наставничества • Самовыгорание наставников, наставляемых • Подмена понятий «наставничество - курирование» • Слабый контроль за внедрением Наставничества • Отсутствие опыта Наставнической деятельности • Отсутствие опыта обучения Наставников • Трудности в выявление дефицитов • Заниженная профессиональная самооценка • Слабая установка на открытость

	<p>Наставничества</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приобретение опыта транслирования • Развитие направлений профессиональных сообществ внутри МБДОУ • Разработка ИОМ Наставниками для своих парам • Разработка методических материалов на уровне МБДОУ, необходимых для реализации системы Наставничества педагогических работников 	
«Заместитель заведующего по УВР – старший воспитатель, руководитель» с 14.11.2024	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие аналитической культуры • Расширение взаимодействия сетевого сообщества за пределами МБДОУ • Оказание методической помощи • Активная самостоятельная деятельность наставляемого • Объективность • Прозрачность • Поддержка на государственном уровне • Адресная принадлежность • Формирование базы программ по реализации системы Наставничества педагогических работников • Формирование базы Наставников МБДОУ • Формирование реестра успешных практик(кейсов) Наставничества • Приобретение опыта транслирования 	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие системного контроля над внедрением и развитием системы Наставничества в МБДОУ • Отсутствие мотивации <ul style="list-style-type: none"> • Самовыгорание наставников, наставляемых • Отсутствие опыта Наставнической деятельности • Отсутствие опыта обучения Наставников <ul style="list-style-type: none"> • Заниженная профессиональная самооценка • Слабая установка на открытость
«музыкальный руководитель – музыкальный руководитель» с 14.11.2024	<ul style="list-style-type: none"> • Расширение взаимодействия сетевого сообщества за пределами МБДОУ • Оказание методической помощи • Активная самостоятельная деятельность наставляемого • Объективность • Прозрачность • Поддержка на государственном уровне • Адресная принадлежность • Создание условий для реализации системы Наставничества педагогический работников в МБДОУ • Формирование базы программ по реализации системы Наставничества педагогических работников 	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие мотивации <ul style="list-style-type: none"> • Стереотип отношений к системе Наставничества • Самовыгорание наставников, наставляемых • Слабый контроль за внедрением Наставничества • Отсутствие опыта Наставнической деятельности • Отсутствие опыта обучения Наставников <ul style="list-style-type: none"> • Заниженная профессиональная самооценка • Слабая установка на открытость

	<ul style="list-style-type: none"> • Формирование базы Наставников МБДОУ • Формирование реестра успешных практик(кейсов) Наставничества • Приобретение опыта транслирования • Разработка ИОМ Наставниками для своих пар 	
--	---	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.06.2024 по 31.12.2024г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.06.2024 по 31.12.2024г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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>	5 педагогов 20,8%	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 школе</i>	100%	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>	100%	100%

Таблица4.Определение эффективности программы наставничества в МБДОУ № 248

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 программе	2		
	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 участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в	2		

	наставнической деятельности			
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 оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.06.2024 по 31.12.2024г.

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

0	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Воспитатель – воспитатель» 2023 – 2024г.	3	3	0
Воспитатель – воспитатель» 2024 – 2025г.	3	0	3
«Заместитель заведующего по УВР – старший воспитатель руководитель» с 14.11.2024	1	0	1
«Музыкальный руководитель – музыкальный руководитель» с 14.11.2024	1	0	1

Направленность персонализированных программ:

- Организацию педагогической диагностики, как особого вида профессиональной деятельности
 - Организация воспитательно-образовательного процесса музыкальным руководителем
 - Создание пространства детской реализации
 - Формирование навыков ведения документации
 - Развитие профессиональной компетенции

Причины не завершения персонализированных программ:

- Программы только внедрены, срок их окончания май 2025г.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- В МБДОУ создана комфортная профессиональная среда, позволяющая реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
- Все 100% молодых специалистов продолжают работу в МБДОУ.
- Наставляемые ориентированы на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
 - Отмечена координация действий педагогов в соответствии с задачами МБДОУ и задачами воспитания обучения.
 - Определилось профессиональное сообщество

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

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.

- рост профессиональной и методической компетенции педагогов
- повышения уровня готовности их к педагогической деятельности

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- анализа результатов работы педагогов с детьми;
- динамики профессионального роста педагогов;
- самоанализа своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с педагогами;
- выводов.

Использовались:

- опрос
- собеседование
- анкетирование
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательной работы

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- программы обеспечивают сочетание теоретических и практических форм работы
- реализация персонализированных программ помогает определить молодым педагогам наставникам взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, форм и методов
- программы обеспечивают непрерывность и системность в организации всех форм взаимодействия педагога – наставника и наставляемого

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- проведена оценка качества реализуемых программ Наставничества
- проведена оценка эффективности и полезности персонализированных программ Наставничества как инструмента повышения профессиональной компетенции
- определены условия эффективности в конкретный период, напечатана корректировка.

Управленческие решения:

Поддержка системы Наставничества в МБДОУ, проектирование программы профессионального развития «Профессионал - 4»

Создание условий для реализации практического и методического уровня педагогов, овладения современными педагогическими технологиями.

Определение возможности выделения потребности в развитии модели наставничества «воспитатель - родитель», «молодой специалист - стажист»

Справку составил (а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:

Голушкова Юлия Викторовна, заместитель заведующего по УВР. 8923-37-87-401

Дата 11.12.2024г.

Заведующий МБДОУ № 248

«11» декабря 2024

МП



Т.А. Гайдук