

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации
программы наставничества в 2023-2024 году в МАДОУ №9**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ №9 «Сылдысчыгаш»
Проведен в соответствии с планом реализации 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 МАДОУ №9 № 113 от 03.09.2024г. «О проведении мониторинга реализации программы наставничества за 2023-2024 учебный год»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ №9

Задачи мониторинга:

- Получить актуальную информацию о количественном значении(доли)педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в ДОУ;
- Определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников ;
- Оценить состояние реализации целевой модели наставничества в ДОУ;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в ДОУ;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в ДОУ.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ №9 в 2023-2024 учебном году.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ №9 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах)«Педагог-педагог».

Этап1.Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ №9 с сентября 2022года. 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.

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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптация в ДОУ. 2. Адаптация в профессии. 3. Освоение технологий социализации ребенка в коллективе сверстников. 4. Активное участие в методической работе ДОУ в Творческих конкурсах через презентации, 	<ul style="list-style-type: none"> - Увольнение педагогов (до 01.01.2024 г – уволился 1 молодой специалист). - У наставляемых после курсовой переподготовки слабые знания дошкольной педагогики, детской психологии и методик дошкольного образования.

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	Плановая реализация Программы наставничества через активное участие в методической работе ДОУ, согласно годового плана.	Увольнение 1 специалиста по собственному желанию.

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2023-2024 учебный год. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

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

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля педагогов –специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в Программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> • <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> 	8%	5%

<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества(%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i> 	8 %	5%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества(%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</i> 	8%	8%

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		1	
	Оценка соответствия организации наставнической Деятельности принципам, Заложенным в программе		1	
	Соответствие наставнической деятельности Современным подходами технологиям	2		
	Наличие комфортного Психологического климата В организации		1	
	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 наставнической деятельности	2		
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,		1	

	Активная гражданская позиция			
--	------------------------------	--	--	--

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

Эффективность программы наставничества–13баллов. Допустимый уровень.

В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024учебный год
Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица5.Реализацияперсонализированныхпрограммнаставничества

Форма наставничества	На начало периодасогласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Педагог-педагог	3	2	0

Направленность персонализированных программ:

- *Преодоление коммуникативных трудностей-неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями воспитанников*
- *Преодоление методических трудностей -вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, Обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий воспитанников.*
- *Формирование общих метакомпетенций: рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности Самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки.*
- *Совершенствование психологических компетенций: способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих*

Причины не завершения персонализированных программ:

- Увольнение 1 педагога.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Программа наставничества успешно реализована, сформированы группы по наставничеству «Педагог-педагог», которые позволили включиться молодым (вновь пришедших) специалистам в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации. Позволила усилить уверенность в собственные силы; развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Этап2.Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников

- программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков;
 - динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных,

интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников

Изучение влияния на участников проходило посредством реализации программы наставничество через реализацию мероприятий годового плана на учебный год и вовлечение молодых специалистов в совместную деятельность с педагогами-наставниками.

Формы работы	Мероприятия по реализации программы	Ответственные Сроки
<i>Преодоление коммуникативных трудностей -неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями воспитанников</i>		
Семинар-практикум	О коммуникативной компетентности педагога	Куратор ноябрь
Консультация	Тема: «Педагогам – о преодолении сложных ситуаций в работе с родителями воспитанников»	Куратор Наставники Наставляемые декабрь
Диспут	Что такое коммуникативная компетентность?»	Куратор Январь
Самопрезентация	Калейдоскоп презентаций по вопросам коммуникаций воспитателя	Наставляемые январь
Отчет	Отчет о реализации программы самообразования	Наставляемые Февраль
Единый методический день	С применением технологии «открытого пространства» предусматривает активное участие начинающих педагогов и наставников в дискуссионных встречах, равенство возможностей, взаимодействие, обмен идеями в процессе диалога.	1 раз в 2 месяца Наставник наставляемый
<i>Преодоление методических трудностей -вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий воспитанников</i>		
Консультация	Обучение педагогов правильному и Рациональному ведению документации.	Наставляемый сентябрь
Самостоятельная работа	Изучение ФОП	Наставляемый Сентябрь-октябрь
Круглый стол	Обсуждение концептуальных основ и структуры программы. Особенности содержания программы.	Ноябрь
	Советы как использовать программу при Планировании образовательной деятельности в режиме дня.	

Совместное проектирование	Ознакомление с комплексно-Тематическим планом ДОУ. Рабочей программой группы на учебный год. Проектирование плана работы на месяц.	Наставник Наставляемый. Ежемесячно
Консультация Открытый просмотр	1. Открытое занятие. Методика проведения занятий. Приемы, используемые на занятиях в зависимости от вида занятия. Роль Воспитателя на занятии.	Старший воспитатель Сентябрь-октябрь
	2. Физкультурные занятия. Методика их проведения и роль воспитателя на физкультурном занятии. Место подвижной игры в режиме дня. Приемы усложнения организации и проведения подвижных игр с учетом возраста детей.	Инструктор по физической культуре сентябрь
Взаимо-посещение	1. Режимных моментов 2. ООД по познавательному развитию и развитию речи. 3. Использование ЗСТ в режиме дня	Наставник Наставляемый По индивидуальному плану на учебный год
Рефлексивный круг	Система здоровьесберегающих технологий в режиме дня в своей возрастной группе.	Наставники наставляемый январь
Открытый показ	Проведение занятий познавательного цикла	Наставляемые Февраль.
Методический месячник	«Изучаем методiku», презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности;	1разквартал Наставник Наставляемый
<i>Формирование общих метакомпетенций: рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки.</i>		
Самодиагностика	Самодиагностика профессионального мастерства	Наставляемый Январь
	Корректировка плана по самообразованию на учебный год с учетом результатов самодиагностики.	Наставники Наставляемые Январь
Взаимодействие в творческих группах по теме самообразования Моделирование в образовательном	изучение различных вариантов организации образовательной деятельности с воспитанниками	Наставники Наставляемые Ежедневно по мере необходимости

процессе..		
Самоанализ	Анализ создания развивающей предметно-пространственной среды в своей возрастной группе	Наставляемые Февраль–март
«Оценка качества образования»	Диагностика и мониторинг образовательного процесса. Критерии оценки качества дошкольного образования. Заполнение и анализ унифицированных карт. Определение направлений по совершенствованию образовательного процесса. Составление индивидуального Образовательного маршрута на ребенка	Наставники Наставляемые Октябрь, Январь, Апрель. Наставники Наставляемые Послекаждой диагностики
Демонстрация Собственного опыта работы	Презентация проектной деятельности	Наставляемый Май
<i>Совершенствование психологических компетенций: способности самостоятельно справиться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих</i>		
Консультация	Как справиться с неуверенностью в себе?	Педагог-психолог октябрь
Самостоятельное изучение вопросов	Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков.	Наставляемые Педагог-психолог ноябрь
Беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем»	осуществление предварительного анализа при подготовке к НОД с целью предупреждения возможных ошибок;	Наставник Наставляемый По мере необходимости Ежедневно
Тренинги	Уверенность в себе и самооценка Навыки уверенного поведения	Педагог-психолог Март Педагог-психолог Апрель
Итоговые мероприятия	1. Показ молодыми специалистами открытых мероприятий: - В образовательной организации - На муниципальном уровне 2. Анализ результатов работы на	Наставляемые май Наставники
	Педагогическом совете.	Наставляемые Май

	3. Составление плана наставничества на новый учебный год.	Наставники Наставляемые Июнь-июль
	4. Составление плана аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, 1 квалификационную категорию.	Куратор

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Результат	Способы замера
Повысился уровень удовлетворенности собственной работой и улучшение его психоэмоционального состояния.	Анкетирование
Сохранилось количество специалистов – 2 человека, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МАДОУ №9	Анализ кадрового состава на конец учебного года
Рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами.	Аналитический отчет в парах
Реализация индивидуального образовательного маршрута наставляемого педагогом за учебный год.	-само презентация по результатам выполнения программы наставничества

Представлен кейс практических материалов:

1. Достижения наставляемых педагогов.
2. Экран активности наставляемых педагогов.
3. ИОМ наставляемых педагогов

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Мониторинг завершения Программы наставничества в учебном году показал следующие результаты:

- ✓ Эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;
- ✓ Личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ✓ Развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности наставляемых в образовательную деятельность;
- ✓ Качество изменений в освоении наставляемыми образовательных программ;

- ✓ Динамику образовательных результатов с учетом эмоционально- личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Управленческие решения:

1. Продолжить реализацию программы наставничества в следующем учебном году с вновь пришедшими педагогами.
2. Подготовить аттестационные документы на «Соответствие занимаемой должности» педагогов, которые имеют стаж работы в ДОУ не менее 2-лет.

директор


Б.В. Оюн

М.П.