

**Аналитическая справка**  
**по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022-2023 году в МБДОУ детский сад №1 «Тополёк»**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: [https://topolyok.tvoyasadik.ru/?section\\_id=30](https://topolyok.tvoyasadik.ru/?section_id=30)

Мониторинг реализации программы наставничества в МБДОУ детский сад №1 «Тополёк» 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».
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р - 145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным , дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися".
- Приказ Управления образования №288 от 15.09.2022 года «О закреплении наставников за молодыми специалистами на 2022-2023 учебный год», Положения о наставничестве.
- План мероприятий («дорожная карта») по наставничеству на 2022-2023 год.
- План мероприятий на Год наставника.
- Приказ по МБДОУ о закреплении наставников за молодыми специалистами.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБДОУ детский сад №1 «Тополёк».

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 МБДОУ детский сад №1 «Тополёк» в 2022-2023 учебном году..
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ детский сад №1 «Тополёк» реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

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

Программа наставничества реализуется в МБДОУ детский сад №1 «Тополёк» 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.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе

анкетирования участников программы проведен анализ реализуемой программы наставничества.

В рамках анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

### Результаты анализа

**Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества**

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Адаптация в ДОУ.</li> <li>2. Адаптация в профессии.</li> <li>3. Освоение технологий социализации ребенка в коллективе сверстников.</li> <li>4. Активное участие в методической работе ДОУ, РМО, в творческих конкурсах через видео-презентации и т.д.</li> </ol>	- У наставляемых после курсовой переподготовки слабые знания дошкольной педагогики, детской психологии и методик дошкольного образования.

Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации.

### Результаты анализа

**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.	---

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2023 учебный год.

### Результаты анализа

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022-2023 учебный год**

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>• 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.</li> </ul>	50%	50%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>• отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО</li> </ul>	50 %	50%

Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ОО	50%	50%
--	-----	-----

**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 задач, 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 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	

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

**Эффективность программы наставничества –16 баллов. Оптимальный уровень.**

В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 учебный год.

### Результаты анализа

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

<b>Форма наставничества</b>	<b>На начало периода согласно приказу (количество)</b>	<b>Завершенные программы (количество)</b>	<b>Незавершенные программы (количество)</b>
<b>Педагог-педагог</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

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:

- **Программа разработана на 2 года.**

**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.

### **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;
- 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.

<b>Формы работы</b>	<b>Мероприятия по реализации программы</b>	<b>Ответственные Сроки</b>
<b><i>Преодоление коммуникативных трудностей - неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями воспитанников</i></b>		
Семинар-практикум	О коммуникативной компетентности педагога	Куратор ноябрь
Консультация	Тема: «Педагогам – о преодолении сложных ситуаций в работе с родителями воспитанников».	Куратор Наставники Наставляемые декабрь
Самопрезентация	Презентации по вопросам коммуникаций воспитателя.	Наставляемые январь
Отчет	Отчет о реализации программы самообразования	Наставляемые Февраль
<b><i>Преодоление методических трудностей - вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий воспитанников</i></b>		
Консультация	Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.	Наставляемый сентябрь
Самостоятельная работа	Изучение теоретического основания и содержания комплексной образовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, Э.М. Дорофеевой. 2019 год, Разработанная на основе и в соответствии с ФГОС ДО.	Наставляемый Сентябрь-октябрь
Совместная работа	Обсуждение концептуальных основ и структуры программы «От рождения до школы». 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
Взаимопосещение	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
Рефлексия	Система здоровьесберегающих технологий в режиме дня в своей возрастной группе.	Наставники наставляемый январь
Открытый показ	Проведение занятий познавательного цикла	Наставляемые Февраль.

Изучаем методику	Презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности.	1 раз в квартал Наставник Наставляемый
<b><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></b>		
Самодиагностика	Самодиагностика профессионального мастерства	Наставляемый Январь
	Корректировка плана по самообразованию на учебный год с учетом результатов самодиагностики.	Наставники Наставляемые Январь
Взаимодействие в парах	Изучение различных вариантов организации образовательной деятельности с воспитанниками	Наставники Наставляемые Ежедневно по мере необходимости
Самоанализ	Анализ создания развивающей предметно-пространственной среды в своей возрастной группе на основе: а) «Иллюстративного атласа» ФИРО, 2019.	Наставляемые Февраль–март
Демонстрация собственного опыта работы	Презентация проектной деятельности	Наставляемый Май
<b><i>Совершенствование психологических компетенций: способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих</i></b>		
Консультация	Как справиться с неуверенностью в себе?	Педагог-психолог октябрь
Самостоятельное изучение вопросов	Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков.	Наставляемые ноябрь
Беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем»	Осуществление предварительного анализа при подготовке к НОД с целью предупреждения возможных ошибок.	Наставник Наставляемый По мере необходимости Ежедневно
<b>Итоговые мероприятия</b>	1. Показ молодыми специалистами открытых мероприятий: - в образовательной организации	Наставляемые май
	2. Анализ результатов работы на педагогическом совете.	Наставники
	3. Составление плана наставничества на новый учебный год.	Наставляемые Май Наставники Наставляемые Июнь-июль

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

<b>Результат</b>	<b>Способы замера</b>
Повысился уровень удовлетворенности собственной работой и улучшение его психоэмоционального состояния. Сохранилось количество специалистов – 5 человек, желающих продолжать свою работу в качестве педагогов ДООУ. Рост качества образования и улучшение поведения в группе наставляемого. Рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами. Реализация индивидуального образовательного маршрута наставляемого педагогом за учебный год.	Анкетирование  Анализ кадрового состава на конец учебного года Результаты ВСОКО Аналитический отчет в парах -само презентация по результатам выполнения программы наставничества

**Представлен кейс практических материалов:**

1. Достижения наставляемых педагогов.
2. ИОМ наставляемых педагогов
3. Презентация совместной работы над проектом наставника и наставляемого по теме «Сказки».

**Выводы:**

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 ДООУ не менее 2-лет.

Заместитель заведующего по УВР

\_\_\_\_\_ Е.Н. Сидненко