

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга
реализации Плана работы по реализации
системы наставничества в 2023-2024 учебном году**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ детский сад «Рыбка» проведен в соответствии с Планом работы по методическому сопровождению педагогического наставничества в МАДОУ на 2023-2024 уч.год и Программой развития наставничества в МАДОУ.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доле) педагогических работников, реализовавших целевую модель наставничества в МБАДОУ в 2023-2024 уч.году;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации Программы наставничества в МАДОУ;
- по результатам мониторинга получить актуальную информацию о состоянии наставнической работы для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ в 2024-2025 уч.году.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации наставничества в МАДОУ.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Персонализированные Программы наставничества реализуются в МАДОУ с 15.09.2023г. по 31.05.2024г

В рамках первого этапа мониторинга оценивались персонализированные программы наставничества по следующим критериям:

- 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 (Таблица 1):

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества педагогов

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> - «Горизонтальное» обучение, осуществляемое непосредственно на рабочем месте, что позволяет наставляемому обратиться за помощью к наставнику, в случае возникновения затруднений. - Формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории в соответствии с профессиональными дефицитами наставляемого. 	<ul style="list-style-type: none"> - Не совершенная система мотивации. - Высокая нагрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.

Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации (Таблица 2).

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> - Гибкий план мероприятий Программы (корректировка программы на любом этапе реализации). - Диагностика на любом этапе реализации Программы для уточнения зон профессионального развития наставляемого (и последующая корректировка Программы). - Возможность, не отрываясь от выполнения должностных обязанностей, перенимать успешный практический педагогический опыт. - Участники Программы видят результат своего профессионального развития, повышается мотивация к профессиональному росту. - Наставляемые после «делового» общения с наставником обретают уверенность в профессиональной сфере. 	<ul style="list-style-type: none"> - Высокая нагрузка педагогов-наставников (работа в две смены, методическая работа) и как следствие – отсутствие возможности регулярно работать с наставляемыми; - Непредвиденные обстоятельства (болезнь педагогов и др.)

	<ul style="list-style-type: none"> - Развитие личного, творческого и педагогического потенциала. - Формирование понимания собственного профессионального будущего. - Реализации собственного проекта (наставляемого) в интересующей области с сопровождением опытного наставника. - Наблюдение за педагогическими действиями в практике (в образовательном процессе) - Обмен опытом наставляемого наставнику (креативное мышление, владение особыми умениями, например цифровыми технологиями) - Сочетание теоретических и практических форм работы. 	
--	--	--

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программ наставничества за период с 15.09.2023г. по 31.05.2024г. (Таблица 3)

Таблица 3. Результаты анализа эффективности внедрения персонализированных программ наставничества

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"> • <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> 	100	100
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <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> 	100	100
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <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> 	100	100

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, Заложенным в программе	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	-	1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения 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, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – 16 баллов

1.2. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 15.09.2023г. по 31.05.2024г.

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	3	3	0

Направленность персонализированных программ:

- на взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника без опыта работы с детьми дошкольного возраста и располагающим ресурсами, навыками и опытом педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку (профессиональное сопровождение молодых специалистов в профессиональной педагогической деятельности);
- на повышение профессионального потенциала и уровня молодого специалиста, а также

- создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на качественном уровне.
- на формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
 - на развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
 - на формирование навыка ведения профессиональной документации;
 - на привитие молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
 - на ускорение процесса профессионального становления педагогов;
 - на формирование профессиональных обучающих сообществ.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемых в МАДОУ программ наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели.
2. В результате реализации программы наставничества улучшилось качество обучения воспитанников, повысилась педагогическая компетентность педагогов в профессиональной деятельности.
3. Мероприятия Персонализированных Программ наставничества реализованы.
4. Планируемые результаты Персонализированных Программ наставничества достигнуты.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество организации образовательного процесса;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством самодиагностики профессиональных компетенций наставляемых (в начале и в конце освоения Программ), наблюдения за педагогическими действиями наставляемых и наставников, анализ документов составленных в процессе реализации Программ наставничества, карт педагогической диагностики.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- повысились методическая, образовательная и рефлексивная компетентности у наставляемых и наставников;
- наставляемые правильно выстраивают и применяют профессиональные действия и средства;
- уровень личной тревожности молодых специалистов снизился;
- понимание собственного профессионального будущего выросло;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

1. Персонализированные программы наставничества в 2023-2024 уч.году отвечали требованиям Целевой модели наставничества в учреждении.
2. Отмечена высокая эффективность работы наставников, в результате которой планируемые результаты Программ были достигнуты в полном объеме.