

**Аналитическая справка по итогам реализации процесса организации
наставничества в 2022 -2023 года в МБДОУ «Детский сад №4»**

Настоящая целевая модель наставничества МБДОУ «Детский сад № 4» разработана в соответствии:

- с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 года №3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»,
- в соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо от 21.12.2021 года №АЗ-1128/08)
- на основании приказа Министерства образования Ставропольского края от 03.03.2022 № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»
- приказа комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа от 28.03.2022г. №142-ОД «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Шпаковского муниципального округа»
- в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников МБДОУ «Детский сад №4».

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ «Детский сад № 4»
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ «Детский сад № 4» реализуется целевая модель наставничества в форме (ах) «Педагог – педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МБДОУ «Детский сад № 4» с 01.09.2022г.
В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия молодого специалиста;
- 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
Воспитатель –воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> · Успешное закрепление педагога на месте работы · Наличие конкретных мероприятий · Повышение профессионального потенциала молодого педагога. 	Невозможность корректировки в зависимости сложившихся условий, поскольку программа размещена на сайте и принята без возможности поправок и изменений.

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	<ul style="list-style-type: none"> • Изучить нормативно-правовую документацию, локальные акты и другие документы МБДОУ «Детский сад № 4» Оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный план работы, календарный план, табель посещаемости детьми группы детского сада, сведения о детях, план по самообразованию, диагностика). 	<ul style="list-style-type: none"> • Постоянно меняющийся документооборот • Угрозы отсутствуют

	<ul style="list-style-type: none"> • Познакомить с внутренним механизмом использования дидактического и наглядного материалов. • Разработать и написать календарно-тематическое планирование на основе Основной образовательной программы. • Оказывать методическую помощь в организации работы по образовательным областям. • Использовать ИКТ в работе. • Организовать помощь по работе с родителями (планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний, нетрадиционные формы взаимодействия). • Способствовать профессиональному становлению воспитателя и развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности 	<ul style="list-style-type: none"> • Недобросовестное исполнение работы механизма всеми участниками образовательного процесса • Угрозы отсутствию • Принятие именно тех приёмов и методов, которыми пользуется наставник • Оснащение МБДОУ «Детский сад №4» ИКТ средствами • Отсутствие интереса родителей • Сохранение заинтересованности наставляемого в профессиональном росте.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2022 по 26.05.2023 уч.год. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2022 по 26.05.2023уч.год.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> педагог, имеющий непедагогическое профильное образование 	7%	7%
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 детском саду</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 детском саду</i> 	100%	82%

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	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	2		

	деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – Оптимальный уровень эффективности (16 баллов)

В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 01.09.2022 по 26.05.2023 уч.года. 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)
Воспитатель - воспитатель	1	1	0

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Наставляемый педагог демонстрирует полученные знания на практике, заинтересован в дальнейшей работе, чувствует себя успешным и компетентным
- Методическая работа по сопровождению педагога внутри учреждения требует дальнейшего совершенствования

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

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

Изучение влияния программы на участников проходило посредством:

- анкетирования
- самоанализа:

№	мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества	развитие 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
анкетирование	82%	93%	73%	71%
самоанализ	74%	78%	80 %	74%

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы: создана среда для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитии.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- По результатам мониторинга видна положительная динамика роста профессиональных компетентностей как у наставляемого, так и у наставника.
- Необходимо совершенствовать общую методическую службу в МБДОУ «Детский сад №4» для достижения более высоких результатов всеми участниками образовательного процесса.

Управленческие решения:

1. Продолжить работу по программе целевой модели наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4» в 2023 – 2024 году с учетом результатов мониторинга.
2. Усовершенствовать методическое сопровождение участников программы целевой модели наставничества.
3. Подключить психологическое сопровождение для участников программы целевой модели наставничества.

Справку составил(а):
старший воспитатель



Арутюнян А.Р.