

Аналитическая справка
по результатам внутреннего мониторинга реализации Целевой модели
наставничества в муниципальном автономном дошкольном
образовательном учреждении города Нижневартовска детский сад №21
«Звездочка»
За 2022-2023 год

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ города Нижневартовска ДС №21 «Звездочка» проведен на основании следующих документов:

- распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № 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»;
- письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.)
- приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 24.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа- Югры»,
- приказ департамента администрации города Нижневартовска №237 от 30.03.2022г. «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»
- Приказ МАДОУ города Нижневартовска детский сад №21 «Звездочка» от 27 мая 2022г. №166 О реализации системы (целевой модели) наставничества в МАДОУ ДС№ 21 «Звездочка»

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

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

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

С этой целью реализации в МАДОУ города Нижневартовска ДС №21 «Звездочка» Программы наставничества разработаны следующие локальные акты:

- 1) Приказ «О реализации системы (целевой модели) наставничества в МАДОУ ДС№ 21 «Звездочка» от 27 мая 2022г. №166
- 2) Положение о целевой модели наставничества (Утверждена приказом 27.05.2022 г. №166)
- 3) Программа наставничества «Школа молодого педагога» (Утверждена приказом 27.05.2022г. №166)

4) Комплекс мер («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Нижневартовска детском саду №21 «Звездочка» (Утверждена приказом 27.05.2022 г. №166)

5) Приказ от 08.08.2022г. №193 «О назначении наставниками молодых педагогов»

Цель программы наставничества «Школа молодого педагога».

Создание целостной системы взаимосвязанных мер, направленной на повышение профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива. Оказание конкретной практической помощи молодым воспитателям в совершенствовании форм и методов работы с дошкольниками

Задачи:

1. Повысить уровень знаний, педагогического мастерства воспитателей;
2. Привить молодым специалистам и воспитателям интерес к педагогической деятельности
3. Оказать методическую поддержку молодых педагогов и облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу;
4. Осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;
5. Индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов через создание индивидуальных образовательных программ;
6. Создать условия для открытого процесса повышения профессиональной компетентности и мастерства педагогов;
7. Формировать инновационный ресурс, осуществлять презентацию достижений молодых педагогов.
8. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов и воспитателей к корпоративной культуре, правилам поведения в образовательном учреждении

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической сфере.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и

профессионального благополучия в МАДОУ города Нижневартовска ДС №21 «Звездочка»

- мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников, динамика образовательных результатов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWO- 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	Улучшение качества образовательного процесса -Ускорение процесса профессионального роста молодого специалиста	нет

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	Системы мотивации и поощрения наставников	Нет возможности денежной мотивации и поощрения педагогов-наставников

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества в МАДОУ города Нижневартовска ДС №21 «Звездочка» (период сентябрь 2022 - ноябрь 2023г.)

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Показатель эффективности	Планируемый	Достигнутый
Доля молодых педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): □ отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов	5 – 15,5%	5 – 15,5%
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%):	5 – 15,5%	5 – 15,5%

<input type="checkbox"/> отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов		
Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <input type="checkbox"/> 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 ДОУ	1 – 3%	1 – 3%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <input type="checkbox"/> отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ДОУ	5 – 15,5%	5 – 15,5%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <input type="checkbox"/> отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ДОУ	5 – 15,5%	5 – 15,5%

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	Степень удовлетворенности всех участников		1	

наставнической деятельности в организации	наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия 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 (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		1	
Итого	16 баллов			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 15 баллов, что соответствует оптимальному уровню

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Второй этап мониторинга позволил оценить: 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; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы определялся по анкетированию.

Основываясь на результатах данного этапа, выявлена положительная динамика влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

По результатам мониторинга выявлены следующие формы работы в ходе сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов:

- собеседование с молодыми специалистами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации учебного процесса);
- изучение молодыми специалистами совместно с наставником федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов;
- консультативная помощь в составлении календарно-тематического планирования;
- консультативная помощь в разработке технологических карт занятий молодыми специалистами (молодые специалисты ознакомлены с основными требованиями к структуре занятия, педагогическими методами и приемами, здоровьесберегающими технологиями);
- посещение наставником открытых занятий молодых специалистов и обсуждение по итогам посещения занятия молодого специалиста;
- организация открытых занятий наставника для молодых специалистов с целью обучения их профессиональному мастерству;
- консультации по вопросам реализации профессиональной деятельности с последующим предоставлением практических рекомендаций для дальнейшего конструктивного ведения практической работы с детьми.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

В течение отчетного периода велась работа наставников. Молодые педагоги получили профессиональные навыки в работе с детским коллективом и методическую помощь. К сожалению, наставляемые не проявляли активности в участии конкурсов, смотров внутри дошкольного учреждения. Один из наставляемых уволился – не закрепился в учреждении.

Выводы по итогам мониторинга:

- Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145
- Изучить потребность молодых специалистов в повышении его профессионального уровня и навыков (организационных, коммуникативных)
- Психологическая и личностная поддержка педагогов-наставников и педагогов-наставляемых. Профессиональная социализация наставляемых.

Итог работы по программе наставничества это:

1) повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, вовлеченных в систему наставничества, включая самого наставника;

- 2) снижение текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых педагогов и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных;
- 3) снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов-носителей знаний, навыков;
- 4) укрепление профессионального сотрудничества всех членов коллектива.
- 5) повышение усвоения программных ЗУНов и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- 6) численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- 7) количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

Справку составила: заместитель заведующего по ВМР Заковряжина С.В.