

**Аналитическая справка  
по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества в 2022-2023 году в ГБДОУ №12**

Мониторинг реализации программы наставничества в **ГБДОУ №12**

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 ГБДОУ №12 № 070/3 от 05.09.2023г. «О проведении мониторинга реализации программы наставничества за 2022-2023 учебный год»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в ГБДОУ №12

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 ГБДОУ №12 в 2022-2023 учебном году.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В ГБДОУ №12 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах)«Педагог-педагог».

**Этап1.Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

**Программа наставничества реализуется в ГБДОУ №12 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"> <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 презентации,</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Увольнение педагогов (до 01.01.2023 г – уволилось 2 специалиста).</li> <li>- У наставляемых после курсовой переподготовки слабые знания дошкольной педагогики, детской психологии и методик дошкольного образования.</li> </ul> |

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 2 специалистов по собственному желанию. |

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2023 учебный год. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022-2023 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"> <li>• <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></li> </ul> | 42%         | 31,6%       |

|   |      |       |
|---|------|-------|
| <p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программенаставничества(%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставляемых, удовлетворенныхучастиемвпрограмме наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе,реализуемойвОО</i></li> </ul> | 42 % | 31,6% |
| <p>Уровень удовлетворенности наставников участиемвпрограмменаставничества(%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>отношение количества наставников, удовлетворенныхучастиемвпрограмме наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе,реализуемойвОО</i></li> </ul>     | 21%  | 21%   |

**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 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   |                                    | 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                                 | 2                                  |                              |                          |
|  | Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (жизненных) ситуациях,         | 2                                  |                              |                          |

|  |                              |  |  |  |
|--|------------------------------|--|--|--|
|  | активная гражданская позиция |  |  |  |
|--|------------------------------|--|--|--|

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

**Эффективность программы наставничества – 17 баллов. Оптимальный уровень.**

В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 учебный год  
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      | 8  | 6                                  | 0                                    |

Направленность персонализированных программ:

- *Преодоление коммуникативных трудностей - не умение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителем и 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 себе новые навыки и компетенции, а не только использовать полученные извне знания и навыки.*
- *Совершенствование психологических компетенций: способность самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих*

Причины незавершения персонализированных программ:

- **Увольнение 2 педагогов.**

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

Программа наставничества успешно реализована, сформированы группы по наставничеству «Педагог-педагог», которые позволили включиться молодым (вновь пришедшим) 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 наставничества через реализацию мероприятий годового плана на учебный год и вовлечением молодых специалистов в совместную деятельность с педагогами-наставниками.

| <b>Формы работы</b>  | <b>Мероприятия по реализации программы</b>   | <b>Ответственные<br/>Сроки</b>                   |
|--|--|--|
| <b><i>Преодоление коммуникативных трудностей - не умение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями воспитанников</i></b>   |  |  |
| Семинар-практикум  | О коммуникативной компетентности педагога  | Куратор<br>ноябрь                                |
| Консультация   | Тема: «Педагогам – о преодолении сложных ситуаций в работе с родителями воспитанников»   | Куратор<br>Наставники<br>Наставляемые<br>декабрь |
| Деловая игра для родителей на страничке группы сайта ГБДОУ №12   | Игры и творческие задания, направленные на развитие умственных способностей и создание творческого продукта речевой деятельности с учетом возраста детей..   | Наставник<br>Наставляемый<br>Декабрь-январь.     |
| Диспут   | Что такое коммуникативная компетентность?»   | Куратор<br>Январь                                |
| Самопрезентация  | Калейдоскоп презентаций по вопросам коммуникаций воспитателя   | Наставляемые<br>январь                           |
| Отчет  | Отчет о реализации программы самообразования   | Наставляемые<br>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<br>Наставник<br>наставляемый    |
| <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<br>сентябрь                         |
| Самостоятельная работа   | Изучение ФОП   | Наставляемый<br>Сентябрь-октябрь                 |
| Круглый стол   | Обсуждение концептуальной основы структуры программы.<br>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<br>Наставляемый.<br>Ежемесячно                             |
| Консультация<br>Открытый просмотр   | 1. Открытое занятие. Методика проведения занятий. Приемы, используемые на занятиях в зависимости от вида занятия. Роль Воспитателя на занятии.   | Старший воспитатель<br>Сентябрь-октябрь                              |
|   | 2. Физкультурные занятия. Методика их проведения 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<br>сентябрь                        |
| Взаимопосещение   | 1. Режимных моментов<br>2. ООД по познавательному развитию и развитию речи.<br>3. Использование ЗСТ в режиме дня   | Наставник<br>Наставляемый<br>по индивидуальному плану на учебный год |
| Рефлексивный круг   | Система здоровьесберегающих технологий в режиме дня в своей возрастной группе.   | Наставники<br>наставляемый<br>январь                                 |
| Открытый показ  | Проведение занятий познавательного цикла   | Наставляемые<br>Февраль.   |
| Методический<br>месячник  | «Изучаем методику», презентация методических разработок, дидактических и наглядных пособий по передаче знаний педагогам, формированию у них творческого отношения к профессиональной деятельности;               | 1 раз квартал<br>Наставник<br>Наставляемый                           |
| <b>Формирование общих метакомпетений: 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.</b> |  |  |
| Самодиагностика   | Самодиагностика профессионального мастерства   | Наставляемый<br>Январь   |
|   | Корректировка плана по самообразованию на учебный год с учетом результатов самодиагностики.  | Наставники<br>Наставляемые<br>Январь                                 |
| Взаимодействие в творческих группах по теме самообразования<br>Групповой сбор<br>Линейный календарь<br>Паутинка<br>Метод 3-х вопросов<br>Моделирование в образовательном  | изучение различных вариантов организации образовательной деятельности с воспитанниками   | Наставники<br>Наставляемые<br>Ежедневно по мере необходимости        |

|  |   |  |
|--|---|--|
| процессе..   |   |  |
| Самоанализ   | Анализ создания развивающей предметно-пространственной среды в своей возрастной группе на основе:<br>а) «Иллюстративного атласа» ФИРО, 2019;<br>б) Материалы МКДО – электронный сборник<br>Предложения по преобразованию  | Наставляемые<br>Февраль – март   |
| Введение диагностики ФИРО «Оценка качества образования»  | Диагностика и мониторинг образовательного процесса.<br>Критерии оценки качества дошкольного образования. Заполнение и анализ унифицированных карт.<br><br>Определение направлений по совершенствованию образовательного процесса.<br>Составление индивидуального образовательного маршрута на ребенка         | Наставники<br>Наставляемые<br>Октябрь, Январь, Апрель.<br><br>Наставники<br>Наставляемые<br>После каждой диагностики |
| Демонстрация собственного опыта работы   | Презентация проектной деятельности  | Наставляемый<br>Май  |
| <b><i>Совершенствование психологических компетенций: способности самостоятельно справиться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих</i></b> |   |  |
| Консультация   | Как справиться с неуверенностью в себе?   | Педагог-психолог<br>октябрь  |
| Самостоятельное изучение вопросов  | Устранение причин стресса путем совершенствования поведенческих навыков.<br><br>Исенко Светлана Петровна, доктор культуры, доцент, г. Москва.<br>«Критика и реагирование на нее как компоненты коммуникативной компетенции личности». Научно-методический электронный журнал КОНЦЕПТ, ART14113УДК159.9.019.43 | Наставляемые<br>Педагог-психолог<br>ноябрь<br><br>Наставляемые<br>Педагог-психолог<br>январь                         |
| Беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем»   | осуществление предварительного анализа при подготовке к НОД с целью предупреждения возможных ошибок;  | Наставник<br>Наставляемый<br>По мере необходимости<br>Ежедневно  |
| Тренинги   | Уверенность в себе и самооценка<br><br>Навыки уверенного поведения  | Педагог-психолог<br>Март<br><br>Педагог-психолог<br>Апрель   |
| <b>Итоговые мероприятия</b>  | 1. Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:<br>- в образовательной организации<br>- на муниципальном уровне<br><br>2. Анализ результатов работы на  | Наставляемые<br>май<br><br>Наставники  |



|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>педагогическом совете.</p> <p>3. Составление плана наставничества на новый учебный год.</p> <p>4. Составление плана аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, 1 квалификационную категорию.</p> | <p>Наставляемые<br/>Май</p> <p>Наставники<br/>Наставляемые<br/>Июнь-июль</p> <p>Куратор</p> |
|--|---|---|

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

| <b>Результат</b>   | <b>Способы замера</b>   |
|--|---|
| <p>Повысился уровень удовлетворенности собственной работой и улучшение его психоэмоционального состояния.</p> <p>Сохранилось количество специалистов – 3 человека, желающих продолжить свою работу в качестве педагогов в ГБДОУ №12 .</p> <p>Рост качества образования и улучшение поведения в группе наставляемого.</p> <p>Рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия педагогическим и родительским сообществами.</p> <p>Реализация индивидуального образовательного маршрута наставляемого педагогом за учебный год.</p> | <p>Анкетирование</p> <p>Анализ кадрового состава на конец учебного года</p> <p>Результаты ВСОКО в системе МКДО по «Оценке качества образования».</p> <p>Аналитический отчет в парах</p> <p>-само презентация по результатам выполнения программы наставничества</p> |

**Представлен кейс практических материалов:**

1. Достижения наставляемых педагогов.
2. Экранные активности наставляемых педагогов.
3. ИОМ наставляемых педагогов
4. Презентация совместной работы над проектом наставника и наставляемого по теме «Социально-коммуникативная среда в подготовительной группе»

**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.
3. С целью стимулирования педагогов-наставников внести дополнения в «Карты эффективности ГБДОУ №12»

Заведующий ГБДОУ №12

\_\_\_\_\_ Т.В.Чурсина

М.П.