

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №5
«Гнёздышко» Ярославского муниципального района
(МДОУ №5 «Гнёздышко» ЯМР)



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОУ № 5 «Гнёздышко» ЯМР

О.Н. Катошина О.Н. Катошина

**Аналитическая справка
по итогам внутреннего мониторинга реализации проекта наставничества в 2023-
2024 году в МДОУ № 5 «Гнёздышко» ЯМР**

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации проекта наставничества и определения степени его эффективности в МДОУ № 5 «Гнёздышко» ЯМР

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих проект наставничества в ДОУ;
- оценить состояние реализации проекта наставничества в ДОУ;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации проекта наставничества в ДОУ;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации проекта наставничества педагогических работников в ДОУ.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации проекта наставничества в МДОУ № 5 «Гнёздышко» ЯМР в 2023-2024 учебном году.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МДОУ № 5 «Гнёздышко» ЯМР реализуется проект наставничества «Адаптация молодых педагогов в дошкольном образовательном учреждении» в формах:

1. «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации проекта наставничества

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество проекта наставничества, эффективность и полезность проекта как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
- соответствие условий реализации проекта современным подходам и технологиям.

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемого проекта наставничества.

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

Результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны проекта наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Педагог-педагог	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наставники имеют высокие подтвержденные результаты педагогической деятельности 2. Активное участие в методической работе ДОУ, РМО, в творческих конкурсах 3. Активное участие в Школе профессионалов ДОУ «Стань профи» ЯМР 4. У наставляемых появилось желание участвовать в конкурсах профессионального мастерства, в общественно-культурной жизни организации 	Недостаточно сформирована материально-техническая база в ДОУ. Отсутствие специальной зоны (комнаты, кабинета и т.п.) для проведения встреч наставников и наставляемых

1.2. Были проанализированы возможности проекта и угрозы его реализации. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности проекта и угрозы его реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Педагог-педагог	<p>Плановая реализация проекта наставничества через активное участие в методической работе ДОУ, согласно годового плана.</p> <p>Повышение квалификации или обучение наставников</p> <p>Сопровождение внедрения целевой модели наставничества</p> <p>Использование электронных ресурсов для устранения профессиональных затруднений педагогов-наставников</p>	<p>- возможность распада наставнических пар</p> <p>- не удовлетворенность работой наставника, не желание выполнять определённую работу</p>

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2023-2024 учебный год

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения проекта наставничества за период 2023-2024 учебный год

Показатель эффективности	Достигнутый результат

<p>Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в проект наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов – молодых специалистов в ДОУ 	1 человек (100%)
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в проекте наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ДОУ 	100%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в проекте наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ДОУ 	100%

Таблица 4. Определение эффективности проекта 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 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, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность проекта наставничества – 18баллов. Оптимальный уровень.

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024 учебный год
Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных планов наставничества

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные планы (количество)	Незавершенные планы (количество)
Педагог-педагог	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

Педагог-педагог

- сохранение в молодом специалисте желания работать в профессии, учиться новому;
- выявление творческого потенциала и, возможно, если необходимо, корректировка профессиональной компетентности молодого педагога;
- формирование чувства профессиональной приверженности и желания творить и самообразовываться,
- формирование новых профессиональных интересов на основе осознания своего «Я» в профессии.

У наставников формируем чувство ответственности за то, чтобы у молодого педагога профессиональные потребности формировались, реализовывались и бережно поддерживались.

Школа профессионалов ДОУ «Стань профи» в ЯМР работала до декабря 2023г

По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:

Проект наставничества успешно реализован в 2023-2024 учебном году, сформированы группы по наставничеству «Педагог-педагог», которые позволили включиться молодым специалистам в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации. Позволила усилить уверенность в собственные силы; развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Персонализированные программы наставничества, разработанные на основании профессиональных затруднений педагогов - выполнены;

Этап 2. Оценка влияния проекта наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- Реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- Изменения в знаниях и их оценки;
- Изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях, отсутствие и/или сокращение конфликтных ситуаций;
- Общая оценка результатов для образовательной организации (включенность в процессы организации разного уровня и форм)
- Закрепление наставляемого в профессии и в организации, успешное включение во взаимодействие со всеми участниками ДОУ.
- Изучение влияния на участников проходило посредством реализации проекта наставничества через реализацию мероприятий годового плана на учебный год и вовлечение молодых специалистов в совместную деятельность с педагогами - наставниками.

Формы работы	Мероприятия по реализации программы	Ответственные Сроки
<i>Преодоление коммуникативных трудностей - неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями воспитанников</i>		
Беседа	О коммуникативной компетентности педагога	Куратор февраль

Консультация	Тема: «Педагогам – о преодолении сложных ситуаций в работе с родителями воспитанников»	Куратор Наставники Наставляемые март
Отчет	Отчет о реализации программы самообразования	Наставляемые май
Месячник педагогического мастерства	С применением технологии «открытого пространства» предусматривает активное участие начинающих педагогов и наставников в показе открытых занятий	Куратор Наставник Наставляемый Февраль
<i>Преодоление методических трудностей - вести документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать ООД, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий воспитанников</i>		
Консультация	Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.	Наставляемый январь
Самостоятельная работа	Изучение теоретического основания и содержания образовательной программы ДОУ, в которой учтены концептуальные положения примерной общеобразовательной программы дошкольного образования «От рождения до школы»/ Под ред. Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой	Наставляемый февраль
Круглый стол	Обсуждение концептуальных основ и структуры образовательной программы ДОУ Особенности содержания программы.	Куратор Наставники наставляемый март
Консультация	Советы как использовать программу при планировании образовательной деятельности в режиме дня.	Куратор Наставники наставляемый апрель
Совместное проектирование	Ознакомление с комплексно-тематическим планом ДОУ. Проектирование плана работы на месяц.	Наставник Наставляемый. Ежемесячно
Взаимопосещение	1.Режимных моментов 2.ООД по познавательному развитию и развитию речи. 3.Использование здоровьесберегающих технологий в режиме дня	Наставник Наставляемый по индивидуальному уплану на учебный год
Рефлексивный круг	Система здоровьесберегающих технологий в режиме дня в своей возрастной группе.	Куратор Наставники наставляемый апрель
Открытый показ	Проведение занятий познавательного цикла	Наставляемые Февраль - май

Методический месячник	«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
<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>		
Анкетирование, Самодиагностика	Анкетирование Самодиагностика профессионального мастерства	Куратор Наставник Наставляемый Январь
	Корректировка плана по самообразованию на учебный год с учетом результатов самодиагностики.	Наставник Наставляемые Январь
Взаимодействие в творческих группах по теме самообразования Паутинка Метод 3-х вопросов Моделирование в образовательном процессе...	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	Наставляемые Февраль – март
Диагностика	Диагностика образовательного процесса. Диагностика индивидуального развития ребенка Определение направлений по совершенствованию образовательного процесса. Составление индивидуального образовательного маршрута на ребенка	Куратор Наставники Наставляемые Февраль, Май Наставники Наставляемые После каждой диагностики
Демонстрация собственного опыта работы	Презентация проектной деятельности	Наставляемый Май
<i>Совершенствование психологических компетенций: способности самостоятельно справиться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих</i>		
Беседы-общения «Размышляем, вникаем, предлагаем»	Осуществление предварительного анализа при подготовке к НОД с целью предупреждения возможных ошибок;	Куратор Наставник Наставляемый По мер необходимости

		Ежедневно
Итоговые мероприятия	Показ молодыми педагогами открытых мероприятий: в образовательной организации. Анализ результатов работы на педагогическом совете.	Наставляемые Наставники май
	3. Составление плана наставничества на новый учебный год.	Куратор Наставники Наставляемые Июнь-август
	4. Составление плана аттестации педагогов на соответствие занимаемой должности, 1 квалификационную категорию.	Куратор сентябрь

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Результат	Способы замера
Повысился уровень удовлетворенности собственной работой и улучшение его психоэмоционального состояния.	Анкетирование
Рост качества образования и улучшение поведения в группенаставляемого.	Результаты ВСОКО по «Оценке качества образования».
Рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами.	Аналитический отчет в парах
Реализация индивидуального образовательного маршрута наставляемого педагогом за учебный год.	Самопрезентация по результатам выполнения плана наставничества

Общие выводы по итогам мониторинга:

Мониторинг промежуточного завершения Проекта 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, образовав несколько наставнических пар
2. Подготовить аттестационные документы на «Соответствие занимаемой должности» педагогов, которые имеют стаж работы в ДОУ не менее 2-лет.
3. С целью стимулирования куратора, педагогов-наставников внести дополнения в «Положение о наставничестве в МДОУ № 5 «Гнёздышко» ЯМР раздел «Формы

поощрения» - материальные и нематериальные (моральные).

4. Продолжать изучать опыт регионов и обучать педагогов-наставников.

5. Обеспечить психологическое сопровождение наставнических пар педагогом-психологом.

6. Использовать ресурсы профессиональных сообществ для реализации целевой модели наставничества.

7. При необходимости внести корректировки в программу обучения наставников в ДОУ.