

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2022 -2023 году в ДО МАОУ СОШ № 10

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАОУ СОШ № 10:

https://10vt.uralschool.ru/?section_id=359

Мониторинг реализации программы наставничества в ДО МАОУ СОШ № 10 далее (дошкольное отделение ДО) проведен в соответствии с планом реализации региональной 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»
- Постановление «Об утверждении состава организационного комитета и плана муниципальных мероприятий по проведению в 2023 году Года педагога и наставника в городском округе Верхний Тагил».
- Приказ № 10 от 31.08.2022г. «О реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 10»

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

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в ДО;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в ДО;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в ДО;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в ДО;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в ДО.

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.

Были определены **формы работы:**

1. Индивидуальные, коллективные консультации.
2. Посещение занятий педагогов стажистов.
3. Мастер-классы, семинары, открытые занятия.
4. Теоретические выступления, защита проектов, конференции.
5. Анкетирование.
6. Интерактивные формы взаимодействия с педагогами (практикумы, семинары)

Основные виды деятельности с педагогами:

1. Организация помощи молодым педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов ДО.
2. Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых занятий.
3. Привлечение молодых педагогов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, к работе творческих групп.
4. Посещение занятий молодых педагогов.
5. Отслеживание результатов работы молодого педагога, педагогический мониторинг.

В ДО реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог – педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в ДО с марта 2023г.

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.

1.1. 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	Значительная доля участников, которым понравилось участие в программе и которые готовы продолжить работу в программе.	- Не у всех участников программы появилось желание активно участвовать в жизни ДО; - Непроработанная система мотивации участников программы

1.2. 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	- Информационно-методическая поддержка со стороны МКУ Управление образования; - Наличие малобюджетных программ повышения квалификации	-Эмоциональное выгорание квалифицированных кадров -Отсутствие заинтересованности молодых специалистов

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2023 по 31.05.2024
Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): - <i>отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе</i>	2	2
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): - <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ДО</i>	100	100
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): - <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в ДО</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, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе		1	
	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 (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		1	

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

Эффективность программы наставничества – оптимальный уровень (16 баллов)

1.4. В ходе мониторинга была проанализирована персонализированная программа-план наставничества за период с 01.03.2023 по 31.05.2024 года
 Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы - планы (количество)	Незавершенные программы - планы (количество)
-----------------------------	---	---	---

Педагог-педагог	2	2	0
-----------------	---	---	---

Направленность персонализированной программы:

- создание условий молодому специалисту для успешной адаптации к профессиональной деятельности в ДО
- развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- эффективность программы наставничества находится на оптимальном уровне;
- уровень удовлетворенности наставляемого участием в программе наставничества составил – 100 %
- уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества составил – 100%

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

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

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования:

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -2

Из них:

Довольны совместной работой-2

Довольны результатом-2

Личностная оценка наставников

Всего участников -2

Из них:

Довольны совместной работой-2

Довольны результатом-2

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- пары достигли необходимого результата,
- отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы,
- участники испытывают к друг другу благодарность, планируется продолжение отношений,
- участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества

Практические мероприятия профессиональной деятельности в 2023-2024 году в ДО

Ф. И. О. педагога	Форма предоставленного опыта работы	Тема представленного опыта

Хайрова Ю.А.	Форсаж-сессия Семинар-практикум Мастер-класс	«Актерское мастерство» «Эмоциональное развитие детей» «Словесные бродилки»
Носкова Л.А.	Форсаж-сессия Доклад	«Актерское мастерство» «Правовой навигатор»
Старикова М.Н.	Мастер-класс Презентация Круглый стол	«Тренинговые ситуации» «Имидж педагога» «Социальная страница педагога»
Самарина И.С.	Проблемный семинар	«Шкатулка ценностей»

Контроль работы молодых специалистов проводился по нескольким направлениям:

- анализ ведения документации педагога на группах;
- анализ посещенных занятий;
- анализ работы с родителями.

Анализ ведения документации показал, что молодые педагоги не всегда правильно и добросовестно относятся к ведению документации, сложности с составлением календарных планов и учетом индивидуальных особенностей детей.

Анализ посещенных занятий показал, что молодые педагоги не всегда могут грамотно организовать пространство группы, частично используют современные образовательные технологии, формы и методы. Слабо владеют методикой организации образовательной деятельности.

Анализ взаимодействия с родителями показал, что педагоги способствуют:

- развитию традиций ДО и семьи, создавая благоприятные условия для всестороннего развития личности дошкольника;
- вовлекают родителей в жизнь ДО и группы;
- формированию духовно-нравственных ценностей.

ВЫВОДЫ: Проведенный контроль и анализ показал, что молодые специалисты готовы к развитию и самообразованию, стараются выполнять все требования наставника и прислушиваются к его советам. Работают над самообразованием, повышением педагогического мастерства и своего профессионально уровня. В соответствии с планами проводят занятия с дошкольниками, проводят мероприятия с родителями, но мало участвуют в конкурсах с дошкольниками.

Рекомендации:

- продолжить работу в следующем учебном году
- посещать занятия более опытных педагогов;
- использовать современные технологии, формы и методы работы;
- следить за ведением документации.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

- цели программы наставничества достигнуты,
- эффективность программы наставничества находится на оптимальном уровне,
- участники программы наставничества довольны совместной работы

Управленческие решения:

- включить в программу наставничества вновь пришедших молодых педагогов (при необходимости),
- усилить программу наставничества - расширить базу лояльных к программам наставничества людей,
- привлечь потенциальных наставников.

Директор

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters, likely representing the name E.A. Kulneva.

Е.А. Кульнева

Выполнил:

заместитель директора

М.Н.Старикова