**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга
реализации программы наставничества в 2022 -2023года
в МКДОУ «Детский сад № 11 «Капелька»**

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МКДОУ «Детский сад № 11 «Капелька».

Задачи мониторинга:

- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МКДОУ «Детский сад № 11 «Капелька»;
- определить степень эффективности реализации целевой модели наставничества в МКДОУ «Детский сад № 11 «Капелька»;
- проанализировать эффективность достижения результатов реализации программы наставничества в МКДОУ «Детский сад № 11 «Капелька»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МКДОУ «Детский сад № 11 «Капелька» на следующий год.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МКДОУ «Детский сад № 11 «Капелька».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МКДОУ «Детский сад № 11 «Капелька» реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Воспитатель-воспитатель».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МКДОУ «Детский сад № 11 «Капелька» с 1 сентября 2022 года. 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.

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
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.

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
Воспитатель - воспитатель	<p>Изучить нормативно-правовую документацию, локальные акты и другие документы ДОУ</p> <p>Оказать помощь в ведении документации воспитателя (перспективный план работы, календарный план, табель посещаемости детьми группы детского сада, сведения одетях, план по самообразованию, диагностика).</p> <p>Познакомить с внутренним механизмом использования дидактического и наглядного материалов.</p> <p>Разработать и написать календарно-тематическое планирование на основе Основной образовательной программы.</p> <p>Оказывать методическую помощь в организации работы по образовательным областям.</p> <p>Использовать ИКТ в работе.</p> <p>Организовать помощь по работе с родителями</p>	<p>Постоянно меняющийся документооборот</p> <p>Угрозы отсутствуют</p> <p>Недобросовестное исполнение работы механизма всеми участниками образовательного процесса Угрозы отсутствуют</p> <p>Принятие именно тех приёмов и методов, которыми пользуется наставник</p> <p>Оснащение ДОУ ИКТ средствами</p> <p>Отсутствие интереса родителей</p>

	<p>(планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний, нетрадиционные формы взаимодействия).</p> <p>Способствовать профессиональному становлению воспитателя и развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности</p>	<p>Сохранение заинтересованности наставляемого в профессиональном росте.</p>
--	--	--

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с 01.09.2022 г. по 24.04.2023 г.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с 01.09.2022 г. по 24.04.2023 г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля воспитателей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества воспитателей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу специалистов в детском саду</i> 	10%	10%
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <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%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <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		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	

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)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период с 31.08.2022 по 24.04.2023года
Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода <i>согласно приказам (количество)</i>	Завершенные программы <i>(количество)</i>	Незавершенные программы <i>(количество)</i>
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 молодых педагогов внутри учреждения не достаточно сформирована и требует дальнейшего совершенствования
- Не все наставники в ходе работы проявили должный уровень компетентности в области межличностных отношений. Данное направление работы 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 воспитанников 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 воспитанников 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%	68%
самоанализ	64%	78%	73%	64%

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Создана среда для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию
- Навыки обучающихся повысились
- Динамика образовательных результатов с учётом эмоционально – личностных черт находится на более низком уровне, в сравнении с другими показателями

Общие Выводы по итогам мониторинга:

По результатам мониторинга видна положительная динамика роста профессиональных компетенций как у наставляемого, так и у наставников. Необходимо совершенствовать общую методическую службу в ДОУ для достижения более высоких результатов всеми участниками образовательного процесса. Необходимо продолжать совершенствование в области межличностного общения с учетом эмоционально-личностных черт участников программы наставничества.

Управленческие решения:

1. Продолжить работу по программе «Наставничество» в 2023-2024 учебном году с учетом результатов мониторинга.
2. Усовершенствовать методическое сопровождение участников программы «Наставничество»

Справку составил воспитатель Костюченко Анна Николаевна
Дата составления 24 апреля 2023 года