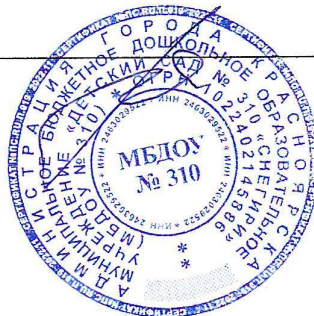


динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых, компетентности и профессиональный рост участников программы.

Справку составил(а): старший воспитатель МБДОУ №310 Помогаева П.В.

Заведующий МБДОУ №310



Е.А. Дрягина

Дата 24.04.2023год.

интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников		
--	--	--

Общие Выводы по итогам мониторинга:

В ходе мониторинга был проанализирован мотивационно-личностный, профессиональный рост начинающих педагогов, оценивались:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

уровень вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников программы.

Все молодые педагоги (стаж работы менее 3-х лет)- 5 человек - вошли в число наставляемых педагогов. У всех начинающих педагогов есть наставники, опытные, высоко квалифицированные специалисты, с высшей категорией, активной жизненной позицией, победители различных профессиональных конкурсов.

Выбраны следующие формы работы сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов:

- собеседование с молодыми специалистами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации воспитательного процесса);

- изучение молодыми специалистами совместно с наставником федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов;

- консультативная помощь в составлении программы и 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);

- посещение наставником открытых занятий молодых специалистов и обсуждение по итогам посещения занятия.

- организация открытых занятий наставника для молодых специалистов с целью обучения их профессиональному мастерству;

- изучение положений конкурсов профессионального педагогического мастерства (внутренние, региональные, всероссийские). Консультации для молодых специалистов по вопросам участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства;

- ознакомление молодого педагога с современными образовательными технологиями в рамках специализированных консультаций;

- посещение заседаний ШМС совместно с молодыми специалистами, организованных методистами и заведующим учебно – методического отдела;

- консультации для молодых специалистов по составлению отчетной документации по итогам года;

- консультации по вопросам реализации профессиональной деятельности с последующим предоставлением практических рекомендаций для дальнейшего конструктивного ведения практической работы с детьми.

По итогам оценки мотивационно-личностного роста наставляемых можно сделать следующие выводы:

определен высокий уровень качества процесса реализации программы наставничества;

выявлена положительная динамика образовательных результатов обучающихся из числа наставляемых и положительная оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников программы.

Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества МБДОУ №310 является эффективной, условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям, благодаря чему была достигнута положительная

Воспитатель – воспитатель	Приказ №37п/д от 10.10.2022г (один человек)	1	0
---------------------------	---	---	---

Направленность персонализированных программ:

- Программа составлена в соответствии с индивидуальными потребностями педагога и его дефицитами и возможностями.

Причины не завершения персонализированных программ:

- Увольнение педагога;
- Не желание получать информацию и учиться у наставника.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Педагог хорошо осваивает программу. Сам предлагает коррективы и говорит о своих дефецитах.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования .

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

Этапы мониторинга	Проявляется в полной мере	Не проявляется
мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества	+	
развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность	+	
качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ	+	
динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных,	+	

	технологиям			
	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 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 – 17баллов

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период май 2022- октябрь 2022год.

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)
-----------------------------	---	---	---

<i>обучающихся</i>		
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i> 	-	-
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <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 ДОО.</i> 	-	-
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <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 ДОО.</i> 	100%	80%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <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 ДОО.</i> 	100%	85%

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		1	

психологического климата в организации			
Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	+		
Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	+		
Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		
Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	+		
Применение наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта	+		

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества

за период май 2022- октябрь 2022год.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству</i> 	-	-

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	Риски
Воспитатель – воспитатель	Профессиональный рост педагога. Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов Информационно-методическая поддержка МБДОУ №310	Увольнение педагога. - Выход из реализации программы отдельных наставляемых в силу индивидуальных особенностей. - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества, поиск возможности для оплаты наставников.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период май 2022- октябрь 2022год.

Показатель эффективности	Имеется		
	в полной мере	частично	отсутствует
Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	+		
Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	+		
Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	+		
Наличие комфортного	+		

	<p>желание реализовывать собственные профессиональные работы.</p> <p>- Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.</p>	
--	---	--

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МБДОУ№310;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МБДОУ№310;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МБДОУ№310;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МБДОУ№310;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МБДОУ№310.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБДОУ№310.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБДОУ№310 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Воспитатель–воспитатель»

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

(см. Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций)

Программа наставничества реализуется в МБДОУ№310 с май 2022- октябрь 2022год.

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
Воспитатель – воспитатель	Формирование команды единомышленников для достижения единых результатов. Наставники - педагоги высшей категории со сформированными профессиональными компетенциями. - У участников Программы есть	Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО). - Высокая загруженность педагогов наставников.