Справка о результатах самоанализа реализации программы развития наставничества в МКДОУ Детский сад «Сказка» г. Игарки в 2024-2025 учебном году

Справка составлена куратором – воспитателем Ридель А.В.. на основе контроля «Реализация программы развития наставничества в ДОУ».

Целью самоанализа является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МКДОУ Детский сад «Сказка» г. Игарки (далее ДОУ).

Задачи:

• оценить состояние реализации программы развития наставничества в ДОУ на текущий момент;

• проанализировать эффективность достижения результатов реализации программы наставничества в ДОУ;

• при необходимости внести изменения, дополнения, корректировки в программу или дорожную карту (план мероприятий) по реализации программы развития наставничества в ДОУ.

Программа развития наставничества в МКДОУ Детский сад «Сказка» г. Игарки (далее программа) в 2023-2024 учебном году была разработана в соответствии с законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации», Методическими рекомендациями, разработанными Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки российской Федерации, в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (в редакции от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», положением о наставничестве ДОУ (приказ от 12.05.2022г. №17-А), приказом от 30.09.2024г. №63-А «О наставничестве в МКДОУ Детский сад «Сказка» г. Игарки на 2024-2025 учебный год». В дополнении к ней на основании приказа была разработана и утверждена дорожная карта реализации программы.

Работа по реализации программы велась в соответствии с нормативной базой и локальными актами, разработанными в ДОУ в сентябре-октябре 2024 года, утвержденными заведующим ДОУ Бикчуриной С.Н.

В течение учебного года реализованы все этапы программы. Контроль реализации программы и достижение планируемых результатов ведет воспитатель-наставник Ридель А.В.

На первом подготовительном этапе реализации программы (сентябрь-октябрь 2023г.) была определена модель реализации наставничества на 2024-2025 учебный год. Было принято решение об оказании методической помощи одному молодому педагогу в условиях дошкольного учреждения. Форма наставничества традиционная «один-на-один», «педагог-педагог».

На втором основном этапе реализации программы наставничества (октябрь 2023г.-апрель 2024г.) была сформирована группа: наставник воспитатель Ридель А.В.-наставляемый молодой педагог ЗыряноваТ.К., наставляемый молодой педагог Безрукова А.И. Наставник Ридель А.В. составила персонализированную программу для работы с молодыми педагогами. Основой для разработки персонализированной программы являлась программа развития наставничества в ДОУ и положение о наставничестве в ДОУ. В ходе работы над персонализированной программой также корректировалась и дорабатывалась программа развития наставничества в ДОУ. В течение второго периода были реализованы мероприятия по плану работы наставника с наставляемым, разработанного в персонализированной программе (Приложение 1 «Отчет о проделанной работе по организации наставничества за 2024-2025 учебный год»).

На третьем контрольно-оценочном этапе (май 2025г.) был проведен анализ реализации персонализированной программы, программы развития наставничества в ДОУ и результатов деятельности наставника и наставляемого, а также мониторинг и оценка влияния организованной работы на всех участников программы развития наставничества в ДОУ. Содержание работы заключалось в следующем:

- проведение анализа результатов работы молодого педагога с детьми (наблюдение в ходе практической деятельности);
- определение динамика профессионального роста молодого педагога (на основе карты саморазвития);
- определение рейтинга молодого педагога среди коллег (опрос педагогов);
- анализ и самоанализ деятельности наставника и наставляемого (на основе карты саморазвития);
-определение перспективы дальнейшей работы (отчет наставника);
- подведение итогов, выводы (аналитическая справка).

Мониторинг состоял из двух этапов:

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы - сбор и анализ обратной связи от участников программы (метод анкетирования).

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов - сравнительный анализ личностных характеристик участников программы (вовлеченность, активность и т.п.) и качества образовательного процесса начальном этапе деятельности наставляемого и на итоговом этапе (оценка наставника).

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества;
- 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	100% участников программы за период ее работы удовлетворены результатами. Участники программы видят свое профессиональное развитие. Наблюдается улучшение качества воспитательно-образовательного процесса.	Высокая перегрузка педагога-наставника, нерегулярная работа с наставляемыми (Безруковой А.И.).

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	Размещение материалов по наставничеству в общем доступе на официальном сайте ДОУ. Курирование программы наставничества опытными педагогами. Наличие возможности взаимообмена опытом, взаимопосещения занятий.	Смена кадрового состава

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества по итогам 2024-2025 года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества

Показатель эффективности	**Результат**	
	Планируемый	**Достигнутый**
Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):	100%	80%

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	+		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	+		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	+		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	+		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	+		
Определение эффективности участников наставнической	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности		+	

деятельности в организации	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	+		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		+	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция	+		

15-18 баллов – оптимальный уровень;

9-14 баллов – допустимый уровень;

0-8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества - 16 баллов (оптимальный уровень).

Для оценки соответствия условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям проведен количественный анализ результатов программы наставничества (таблица 5).

Таблица 5. Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	**Показатель до реализации программы (х)**	**Показатель после реализации программы (у)**
1. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, методических практик)	1	2
2. Количество занятий и мероприятий, проведенных молодым специалистом самостоятельно	0	В течение учебного года по плану воспитательно-образовательной работы
3. Повышение квалификации (прохождение курсов, программ перепрофилирования).	0	2
4. Участие в профессиональных конкурсах	1	2

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

1. Качество реализуемой в ДОУ программы наставничества отвечает принципам и требованиям Целевой модели. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми и угрозами.

2. В результате реализации программы наставничества наблюдается положительная динамика профессионального роста молодого специалиста и наставника, улучшение качества образовательного процесса.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- влияние программы на всех участников – личностные характеристики участников программы (вовлеченность, активность и т.п.);

- динамика характеристик образовательного процесса на начальном этапе деятельности наставляемого и на итоговом этапе.

Результаты второго этапа мониторинга представлены в таблице №6 и №7.

Таблица№6 Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста молодого педагога

Шкала оценок:

1 балл – не соответствует требованиям. (Теоретические знания и практические навыки отсутствуют)

2 балла – *частично соответствует* (теоретические знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)

3 балла – *соответствует требованиям* (теоретические знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение практическими навыками достаточно

4 балла - *превосходит требования* (теоретические знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)

Теоретические знания и профессиональные умения педагога	**Начало года**		**Конец года**	
	Наставник	Наставляемый	Наставник	Наставляемый
Знание содержания образовательных областей своей возрастной группы	2	2	3	3
Умение анализировать деятельность (свою, детей)				
Знание методики организации воспитательно-образовательного процесса с детьми	2	2	3	3
Знание детской возрастной психологии и умение использовать методы, приемы в соответствии с психологическими нормами в своей профессиональной деятельности	2	2	3	3
Умение стимулировать детскую активность.	3	3	3	3
Использование разнообразных форм организации познавательной деятельности детей	2	2	3	3
Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных	2	2	3	3
Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.	3	3	3	3
Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.	2	2	3	3
Целесообразное использование дидактического, наглядного, раздаточного материала в воспитательно-образовательном процессе.	3	3	3	3
Итог:	2	2	3	3

Таблица№7 Определение степени эмоциональной комфортности/успешности наставнической пары (итоговая)

Параметры оценивания	Шкала оценивания					
	Наставник			Наставляемый		
	Да/ удовлетворен полностью	Нет/ полностью не удовлетворен	Затрудняюсь ответить	Да/ удовлетворен полностью	Нет/ полностью не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Трудным ли был период адаптации к условиям работы?	+			+		
Какова Ваша удовлетворенность профессией?	+			+		
Удовлетворены ли Вы организованной в ДОУ работой, направленной на помощь в профессиональном становлении?	+			+		
Удовлетворены ли Вы отношениями, сложившимися в коллективе/отношением лично к Вам?	+			+		
Как Вы оцениваете свою вовлеченность, активность в образовательном процессе? Можно ли говорить о положительной динамике?	+			+		

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- уровень сформированности профессиональных навыков молодого специалиста вырос;
- понимание собственного профессионального уровня выросло;
- удовлетворенность профессией у педагогов выросла;
- психологический климат в педагогическом коллективе улучшился.

Выводы по итогам мониторинга на оценочно-контрольном этапе:

1. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.
2. Эффективность внедрения программы наставничества в ДОУ достаточно высокая, достигнутый результат соответствует планируемый по всем показателям.
3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в ДОУ для молодых специалистов.
4. Внедрение программы наставничества положительно влияет на участников программы.

20.05.2025г.

Заведующий МКДОУ
Детский сад «Сказка» г. Игарки С.Н. Бикчурина