# Анализ результативности по итогам реализации персонализированной программы наставничества

# (Лучниковой В.Е., Зайцевой Н.А.)

# в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга»

# за 2023-2024 учебный год

Наставническая деятельность в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга» предполагает проведение мониторинга с целью анализа результативности по итогам реализации персонализированной программы наставничества и осуществляется на основании следующих документов:

* распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
* письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
* положение о наставничестве «Детский сад комбинированного вида «Радуга» /утв.приказом №409 от 10.08.2020;
* программа наставничества на 2023-2024 учебный год /утв.приказом №510 от 04.09.2023;
* приказ МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга» №510 от 04.09.2023 Об организации работы по наставничеству на 2023-2024 учебный год.

В 2023-2024 уч.г. в соответствии с приказом о наставничестве в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга» был закреплен наставник педагог- психолог высшей квалификационной категории – Лучникова Виктория Евгеньевна, за педагогическим работником: Зайцевой Наталией Александровной (молодой специалист в должности «педагог-психолог»).

Созданный в ДОУ тандем «педагог-наставник - начинающий педагог», через передачу опыта наставника наставляемому, способствует продуктивному развитию личности начинающего педагога - психолога. Опытный специалист является помощником, наставником, обеспечивающим творческую среду, под руководством которого можно освоить техники и технологии выбранной направленности.

**Цель работы наставника**: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

**Основные трудности** в профессиональной деятельности **молодого педагога:**

* неумение грамотно рассчитать время занятия;
* определять цели и задачи занятия;
* логично выстраивать последовательность этапов занятия и преподнести материал.

Этих и многих других трудностей легко можно избежать, когда наставник помогает молодому специалисту изучить нормативные документы, предоставляет методические рекомендации и пособия.

В МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга» выработаны и апробированы следующие этапы реализации программы и отражены в таблице 1.

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Адаптационный этап | Педагог - наставник проводит тестирование с целью анализа компетенций молодого специалиста и выявления сильных сторон и профессиональных затруднений с применением технологии DISC. По итогам тестирования происходит формирование целей наставничества и совместное составление плана работы (определение задач наставляемого и наставника, формирование долгосрочных и краткосрочных целей). |
| Основной | Составление навигационной карты профессионального развития, наставляемого педагога. Просвещение молодого специалиста в профессиональной сфере с применением эффективного инструмента наставничества «Медиа-подкаст «Профессиональный успех».  Изучение молодым специалистом особенностей работы дошкольного педагога - психолога с детьми ОВЗ, а также с обучающимися, имеющими трудности в освоении образовательной программы, своем развитии и социальной адаптации. Проведение молодым специалистом диагностики познавательного развития детей среднего возраста. Посещение занятий молодого специалиста. Участие в конкурсе наставнических пар «Педагогический дуэт». Взаимопосещение занятий с последующим их анализом. |
| Контрольно- оценочный этап | Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, проверяет готовность подопечного к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, делает дельные замечания, указывает на ошибки и неточности в работе, контролирует работу подопечного, организует осмысление своего личностного потенциала. |

На первом этапе грамотно построенная работа с молодым педагогом уже с первого дня его пребывания в ДОУ - один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду. Наставником был подобран инструментарий для оценки деятельности молодого специалиста, по выявлению трудностей в его работе, выявлению способностей педагога к саморазвитию, глоссарий по основным понятиям специальности педагогика дополнительного образования, памятка для молодого педагога «Правила поведения и общения педагога», памятка «Правила общения родителей и педагога».

По результатам анкетирования наставляемого, и согласно плана наставничества образовательного учреждения, перешли ко второму этапу реализации наставничества.

Был намечен план работы и поставлены задачи для решения с молодым специалистом, персонализированная программа наставничества на учебный год, куда были включены консультации, разработки по организации учебно- воспитательного процесса, проведению коррекционно-развивающих занятий, диагностик, взаимопосещение занятий.

Так, в работе наставника Лучниковой В.Е. использовались следующие формы работы в ходе сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста:

* тестирование молодого специалиста на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации);
* собеседование с молодым специалистом на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации коррекционно-развивающих занятий);
* изучение молодым специалистом совместно с наставником нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность педагога- психолога в ДОУ;
* консультативная помощь в составлении плана по самообразованию (в результате консультации составлен план по самообразованию молодого специалиста);
* консультативная помощь по применению эффективных методов, приемов, технологий в работе с детьми с ОВЗ, проведению диагностических обследований;
* консультации по результатам посещения занятий (молодому специалисту были разъяснены особенности коррекционно-развивающих занятий с детьми с ОВЗ);
* консультативная помощь в разработке планов-конспектов занятий молодым специалистом (молодой специалист ознакомлен с основными требованиями к структуре занятия, педагогическими методами и приёмами, иммерсивными, нейропсихологическими технологиями);
* посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и других педагогов, с целью повышения профессионального мастерства;
* изучение положений конкурсов профессионального педагогического мастерства различного уровня и консультация по вопросам участия (декабрь 2023 - участие в городском конкурсе наставнических пар «Педагогический дуэт»;
* изучение видео контента наставника «Медиа-подкаст «Профессиональный успех;
* подведение итогов работы молодого педагога за 1 полугодие 2023-2024 учебного года.

Во 2 полугодии 2023-2024 учебного года проведены следующие мероприятия по наставничеству:

* посещение занятий у наставляемого, с целью формирования рекомендаций по планированию и проведению коррекционно-развивающих занятий
* посещение открытого занятия у молодого специалиста педагогом-наставником, заместителем заведующего по методической работе;
* прохождение курсов повышения квалификации молодым специалистом («Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья»).

После проведения объемной работы перешли к 3 этапу - контрольно- оценочному мониторингу.

**Цель мониторинга**: определение степени эффективности целевой модели наставничества и получение достоверной информации о реализации персонализированной программы наставничества в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга».

**Задачи мониторинга**:

* оценить состояние реализации персонализированной программы наставничества;
* определить степень эффективности реализации программы наставничества;
* проанализировать эффективность достижения результатов реализации программы наставничества;
* разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга» на следующий учебный год.

Мониторинг результативности программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участника, динамика образовательных результатов.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества за первый период реализации программы. В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества. Результаты анализа приведены в таблице2.

SWOT – анализ реализации персонализированной программы наставничества МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга»

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы SWOT** | **Позитивные** | **Негативные** |
| Внутренние | **Сильные стороны:**   * стабильное взаимодействие наставнической пары; * наличие условий для реализации сопровождения наставничества; * наставник - педагог высшей категории со сформированными профессиональными компетенциями; * наставляемый после общения с наставником отмечает прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; * достаточность и понятность обучения наставников. | **Слабые стороны:**   * высокая перегрузка педагога-наставника. |
| Внешние | **Возможности:**   * акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; * проведение городских мероприятий для молодых специалистов образовательных учреждений; * обучение наставляемых через разные формы работы | **Риски:**   * рост конкуренции между ДОУ за квалифицированные педагогические кадры; * выход из реализации программы отдельных наставляемого в силу индивидуальных особенностей |

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность персонализированной программы наставничества во втором полугодии 2024 года. Результаты анализа представлены в таблице 3.

# Определение эффективности программы наставничества

Таблица 3.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели | Проявление |
|  |  | Проявляется в полной мере | Частично  проявляется | Не  проявляется |
|  |  |
|  |  |  |
| Оценка персонализированной программы наставничества | Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется. | 2 балла | - | - |
|  | Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам,  заложенным в программе | 2 балла | - | - |
|  |
|  |
|  |
|  | Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям | 2 балла | - | - |
|  |
|  |
|  | Наличие комфортного психологического климата в организации | 2 балла | - | - |
|  | Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия | 2 балла | - | - |
| Определение  эффективности  участников  наставнической  деятельности в  организации | Степень удовлетворенности всех участников  наставнической деятельности | 2 балла | - | - |
| Уровень удовлетворенности  партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности | 2 балла | - | - |
| Изменения  в личности  наставляемого | Активность  и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической  деятельностью | - | 1 балл | - |
| Степень  применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных,  жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция | 2 балла | - | - |
|  |

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

Эффективность программы наставничества – 17 баллов (оптимальный уровень).

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

# Количественный анализ результатов программы наставничества

Таблица 5.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Изучаемый параметр** | **Показатель до реализации программы (х)** | **Показатель после реализации программы (у)** | **Разница**  **(z = у-х)** | **Значение в процентах (z\x \*100)** |
| Количество изученных нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность педагога-психолога ДОУ | 2 | 6 | 4 | 200% |
| Количество планов  работы, наличие рабочей программы педагога-психолога ДОУ | 1 | 2 | 1 | 100% |
| Количество проведенных диагностик молодым специалистом | 0 | 2 | 2 | 200% |
| Количеств проведенных коррекционно-развивающих занятий молодым специалистом | 1 | 4 | 3 | 300% |
| Количество участий в профессиональных конкурсах | 0 | 1 | 1 | 100% |
| Прохождение курсов повышения квалификации | 0 | 1 | 1 | 100% |
| Количество посещенных занятий молодым специалистом | 2 | 4 | 2 | 100% |

Экономический эффект от реализации практики составляет: 160%

По итогам мониторинга можно сделать следующие выводы:

* качество персонализированной программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга» на хорошем уровне;
* условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, следует отметить, что персонализированная программа наставничества достигла своих целей и планируемых результатов в основном благодаря реализация плана работы в соответствии с индивидуальными стратегиями, психологическими критериями эффективного профессионального развития с применением эффективного инструмента наставничества «Медиа – подкаст», который учитывал теорию поколений, имел возможность адаптировать процесс наставничества под индивидуальные потребности и особенности наставляемого, что обеспечило продуктивное сотрудничество молодого специалиста и опытного педагога.

По тогам реализации персонализированной программы наставничества у молодого педагога Зайцевой Наталии Александровны:

* сформированы необходимые компетенции по оптимизации образовательного, коррекционно-развивающего процесса и личностного роста;
* хорошие результаты в профессиональном конкурсе наставнических пар «Педагогический дуэт»;
* повысилась самооценка, нормализовался уровень тревожности, появилась устойчивая мотивация к коррекционно-развивающей деятельности;
* запланировано прохождение аттестации на первую квалификационную категорию.

Практика подтвердила свою эффективность. Накоплены фактические данные по показателям, подтверждающим эффективность практики, практика готова к тиражированию внутри и вне организации. Данный инструмент наставничества может быть полезным как для молодых специалистов так для педагогов с опытом работы в периоды профессиональных перемен и трансформаций.

Рекомендации по итогам реализации практики:

* продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога, создания своего педагогического профессионального стиля в работе.
* Молодому специалисту прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации коррекционно-развивающей работе с детьми; продолжить овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций через обучение на методических вебинарах, семинарах, практикумах; изучить методические приемы работы с родителями обучающихся.

В следующем учебном году (2024-2025 учебный год) целесообразно продолжить консультационную работу с молодым специалистом педагогу-наставнику в направлении «Как сделать корреционно-развивающее занятия с детьми с ОВЗ эффективным и эффектным», «Работа с одаренными детьми», «Работа с детьми, испытывающими трудности в обучении» и др. Молодому педагогу продолжить принимать активное участие в конкурсах различного уровня.