

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №12 Московского района Санкт Петербурга
куратор программы наставничества старший воспитатель Патрина И.В.

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА «НА ВЫХОДЕ»
реализации программы наставничества
за 2022 – 2023 учебный год

1. Проведена ревизия наставнических пар/групп

Формы наставничества, которые реализовывались в ОУ (оставить только те, что реализовывались или добавить новые формы, которые получились)	Количество участников (чел.) (10 человек – 10 человек)	% участников (от общего количества обучающихся/ педагогов в ОУ)
Педагог - педагог	1-1	10

2. Список партнеров с указанием форм наставничества:

Полное название организации, форма наставничества, вид совместной практики (отдельные мероприятия, проект, практика студентов, обучение детей и др.)

3. Диагностика

1. Проведена ревизия наставнических пар/групп по типологии наставничества

Форма наставничества	Тип наставничества (дистанционное, групповое, краткосрочное, реверсивное, ситуационное, скоростное, традиционное и/или индивидуальное)	Количество наставников (человек)	Количество наставляемых (человек)
«педагог-педагог»	индивидуальное	1	1

2. Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве у 1 обучающихся (количество), у 1 педагогов (кол-во), из них у 0 (кол-во) молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающие первые 3 года в ОУ

3. Было комфортно, создано ощущение безопасности общения у наставляемых-обучающихся (кол-во), у 1 наставляемых-педагогов (кол-во), из них у 0 наставляемых-молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающие первые три года в ОУ.

4. Высказали сомнения в комфортности и безопасности 1 наставляемых-обучающихся (кол-во), 0 наставляемых-педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающие первые три года в ОУ.

5. Удовлетворенность работой в паре/группе высказали 1 наставников обучающихся (кол-во), 0 наставников педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающие первые три года в ОУ.

4. Были выявлены следующие эффективные практики/элементы реализации программы наставничества (оставить то, что реализовывалось или реализуется)

Целевая категория практики	Формы наставничества и тип	Наименование практики	Результаты практики (количественные и качественные) обязательно не менее, чем по
----------------------------	----------------------------	-----------------------	--

			<i>1 методике (тест, анкета или др)</i>
молодые/начинающие педагоги	«педагог-педагог»	Открытое занятие	Анкета, тест

Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы с молодым специалистом (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Результаты теста показали, что приоритетным направлением деятельности наставника в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что наставник может научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса.

Необходимо указать методику диагностики и ее результат.

Презентация опыта:

Итоговое открытое занятие

5. Внедрение наставничества в рамках проектной, опытно-экспериментальной, инновационной работы образовательного учреждения (направление деятельности учреждения, документ (программа, проект или др.), название практики, участники, партнеры, формы наставничества, текущий результат и/или планы)

Для педагогов проведен семинар «Роль наставничества в современном образовании».

Актуальные инновационные направления развития наставничества и научно-методической работы для учреждения:

Планируется внедрение наставничества с молодыми педагогами из Педагогического колледжа №1 им. Н.А. Некрасова

6. Участие в сетевых, районных, городских и иных проектах, программах, деятельности сообществ:

Название, наименование учреждения-организатора, форма участия

- нет

7. В ОУ для педагогического наставничества:

1. Разработано и утверждено положение о системе наставничества педагогических работников – **да**

2. Разработана дорожная карта/план реализации положения о системе наставничества педагогических работников – **да**

3. Действует приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников» - **да**

4. Разработаны и реализуются персонализированные программы наставничества – **да**

5. Сформированы и пополняются база наставников и база наставляемых – **да**

6. Приказом закреплены наставнические пары/группы – **да**

7. Разработаны дневники, индивидуальные планы или другие формы учета индивидуального сопровождения обучающихся – **да**

8. в

	Возможности	Угрозы
Сильные стороны	Высокий уровень заинтересованности	-
Слабые стороны	Непроработанная система мотивации участников	Нехватка времени

9. Повышение квалификации и переподготовка наставников

Название курсов, образовательная организация, место обучения	Количество часов	Количество педагогов
Неформальное дополнительное образование в ДООУ : Семинар для педагогов-наставников «Формы и методы обучения молодых педагогов в процессе их инновационной деятельности».	1 час	3
Неформальное дополнительное образование в ДООУ : Семинар-практикум «Роль наставничества в современном образовании»	1 час	18

10. Были высказаны следующие пожелания, предложения по дальнейшему развитию наставничества:

Формы наставничества, по которым есть практика <i>(оставить только те, что реализовывались или добавить новые формы, которые получились)</i>	Пожелания, предложения	Дополнительное мнение (по желанию)
Педагог - педагог	Продолжить наставничество	-