

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №11  
с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей  
Невского района Санкт-Петербурга  
г. Санкт-Петербург ул. Крыленко д.9 кор.3 лит.Ф  
тел.446-59-46

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА  
реализации программы наставничества за 2022 – 2023 учебный год

Проведена ревизия наставнических пар

Реализованные формы наставничества	Количество участников (чел.)
Педагог-педагог	2
Педагог-педагог	2
Педагог-педагог	2

Прогнозируемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса с детьми дошкольного возраста;
- умение применять психолого-педагогические знания в образовательной работе с детьми;
- умение проектировать воспитательно - образовательную работу с детьми на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с воспитанниками.

Концепция наставничества в ГБДОУ №11 осуществляется в соответствии с Положением о внедрении целевой модели наставничества.

Компетенции наставничества можно разделить на следующие составляющие блоки:

- профессиональные знания;
- коммуникативно-педагогические компетенции,
- социокультурной адаптации,
- саморазвития,
- методические компетенции.

В содержание образования в наставничестве в ДОУ, согласно Положению входят следующие виды деятельности: обеспечение атмосферы взаимопомощи; повышение личностно - мотивационного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами оказание консультативной помощи в вопросах воспитательнообразовательной работы с детьми в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, задачами реализуемой ОП ДО; создание условий для накопления и обобщения опыта работы молодого специалиста и представления его в педагогическом сообществе; педагогические умения: отбор форм, методов, приемов обучения и воспитания в соответствии поставленными задачами; умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс образовательной работы с ребенком - дошкольником; повышение профессиональных компетентностей в области личностно -



ориентированного подхода при обучении дошкольников через реализацию инновационных технологий.

В ДОУ создана Дорожная карта «Наставничество» как инструмент поддержки и сопровождения молодых педагогов.

Цель: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в дошкольном учреждении.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с дошкольниками;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- оказание помощи в ведении документации воспитателя;
- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении, которого осуществляется наставничество;
- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;
- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и воспитанниками, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень;
- развить профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям;
- стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности.

В ДОУ выработаны и апробированы следующие этапы организации наставничества.

Адаптационный этап	Педагог- наставник проводит педагогический аудит по затруднениям молодого (опросники, посещение режимных моментов, занятий) педагога, вводный срез в виде беседы с молодым специалистом, определяя актуальный объем знаний и умений, чтобы выработать план наставничества, разъясняет специалисту его права и обязанности. Планирование работы осуществляется согласно личным особенностям, творческому потенциалу, базовому образованию молодого специалиста.
Основной	Педагог - наставник разрабатывает и реализует план (программу), наставничества, предоставляет молодому педагогу материалы для самосовершенствования с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы. Такие традиционные формы взаимодействия как консультации, индивидуальные беседы, диалог, взаимопосещение режимных моментов, посещение открытых мероприятий, занятий наставников с последующим обсуждением занятий наиболее эффективны, а посещение всех режимных моментов в рамках «Экскурсия в творческую лабораторию педагога» с последующим обсуждением увиденного.
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.



Содержание деятельности:

- диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
- посещение НОД (занятий) молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
- ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной деятельности детей
- демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
- организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества образования;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой деятельности детей.
- рост удовлетворенности и желания желание продолжать работать у молодых педагогов;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

В течении 2022-2023 учебного года в дошкольном учреждении результативным являлось прямое индивидуальное и открытое наставничество, непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети. Молодые специалисты нуждаются в общении на профессиональные темы. Модель взаимодействия с молодым, начинающим педагогом - общение-диалог, в ДОУ выработана стратегия адресного подхода к молодым педагогам, учитывающая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. В каждом конкретном случае это общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения. Составленный наставниками алгоритм наставничества определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога. Данный алгоритм служит основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, шагами в соответствии с годовым планированием ДОУ и интересами и запросами молодого педагога. Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. В середине учебного года наставник предлагает педагогу проанализировать процесс профессиональной адаптации и вновь ответить на вопросы анкеты, составленной таким образом, чтобы учесть уже имеющийся опыт педагогической деятельности, а так же - при необходимости внести коррективы в индивидуальный план работы (Приложение 2). В работе с молодым педагогом наставники стремятся применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию. Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексия, является участие в конкурсном движении.



Необходимо отметить, что, что общение наставника и молодого специалиста доброжелательное, в отношениях присутствуют взаимное уважение, доверие и желание работать вместе.

Также были использованы групповые формы наставничества в виде:

- групповых консультаций, которые проводились для освоения особенностей воспитательно-образовательного процесса, освещения конкретной профессионально значимой проблемы, в которых затрудняется молодой специалист;
- групповые обсуждения (после открытого просмотра образовательной деятельности, обращая внимание на структуру занятия, подбор развивающих приемов, раскрывающих содержание деятельности с детьми и , важно - поддержание у детей мотивации к данному виду деятельности;
- для коллективного анализа и оценки конкретных педагогических ситуаций, пережитых начинающими воспитателями, с целью совместной выработки оптимального подхода к их решению в опоре на единое понимание их психологического и педагогического смысла;
- задание: обзор учебно-методической и педагогической литературы; в которых акцент делался на практические знания, а потому проводятся они старшими воспитателями по важным для молодых специалистов темам, а также аспектам, включенным в годовой план работы;
- в ходе практического занятия педагоги старались передать практический педагогический опыт, апробированные инновации, наработки.

В ходе проведения любого мероприятия, молодой специалист вызывается на беседу, обсуждаются нюансы коммуникации с коллегами и родителями.

На индивидуальных встречах педагогами - наставниками оказана помощь с выбором методической темы по самообразованию и как спланировать работу над методической темой на учебный год.

Все педагоги - наставники на педагогическом совете № 1 отчитались о проведенной работе, отметили ее результативность в профессиональном плане и подвижки к продвижению, наметили основные линии дальнейшей работы.

С целью повышения мотивации опытных педагогов к наставнической деятельности, на методическом заседании были отмечена положительная результативная работа педагогов - наставников, и очень важно, что ни один из подопечных не был разочарован работой в дошкольном учреждении. Карты самоанализа профессиональной деятельности подтвердили и «продвижение» молодых и начинающих педагогов в теоретическом плане и деятельности с детьми.

**Таким образом,** в ДОУ сформирована эффективная система взаимодействия наставников и молодых специалистов, которая является базой для систематического самообразования начинающих педагогов, самоанализа профессиональной деятельности, внедрения передовых форм и методов работы.