

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад  
№27 Московского района Санкт-Петербурга «Надежда»**  
Смирнова Анна Андреевна, старший воспитатель - куратор программы наставничества

**РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА «НА ВЫХОДЕ»**  
**реализации программы наставничества**  
**за 2023 – 2024 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	5-5	<b>50</b>
Воспитанник-воспитанник	-	-
Студент-студент	-	-
Работодатель – ученик	-	-
Педагог– студент	-	-
Студент-ученик	-	-
Другие (указать)	-	-

**2. Список партнеров с указанием форм наставничества:**

1. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «РГПУ им. А.И. Герцена» (практика студентов)

2. Федеральное казённое профессионально образовательное учреждение «Межрегиональный центр реабилитации лиц с проблемами слуха (колледж)» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

3. Государственное автономное образовательное учреждение высшего образования Ленинградской области «Ленинградский государственный университет имени А.С.Пушкина».

**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»	традиционное, скоростное, ситуативное	5	5 (25%)
«студент-ученик»	-	-	-
«учитель-студент»	-	-	-
«работодатель-ученик»	-	-	-
«педагог-студент»	краткосрочное ситуационное,	-	

другие (указать)	-	-	-
------------------	---	---	---

2. Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве у 10 педагогов, из них у 1 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающие первые 3 года в ОУ

3. Было комфортно, создано ощущение безопасности общения у 5 наставляемых педагогов, из них у 1 наставляемых-молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающие первые три года в ОУ.

4. Высказали сомнения в комфортности и безопасности 0 наставляемых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающие первые три года в ОУ.

5. Удовлетворенность работой в паре/группе высказали 5 наставников, 5 наставляемых 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) <i>обязательно не менее, чем по 1 методике (тест, анкета или др)</i>
молодые/начинающие педагоги	«педагог-педагог» - скоростное, ситуативное	Реализация образовательной программы ДООУ	Открытые занятия
педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы	«педагог-педагог» - скоростное, ситуативное	Реализация образовательной программы ДООУ	ведение документации группы; обновление методической базы ДООУ; проведение занятий с детьми с полученными знаниями,

*Необходимо указать методику диагностики и ее результат.*

**Презентация опыта:**

1. Презентация программ наставничества, реализуемых в ДОО

**Ссылки на интернет-страницы, где размещен опыт:**

1. <http://ds27nadezhda.ru/nastavnichestvo>

**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)**

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

- Тьюторство (сопровождение обучения, анализ имеющего опыта);

- Коучинг (оказание помощи в решении личностных проблем наставляемых)

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

-

**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. SWOT-анализ реализации наставничества**

	Возможности	Угрозы
Сильные стороны	Усиление уверенности в собственных силах и развитии личного, творческого и педагогического потенциала. Положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в ДОУ	Осознать наставляемому личную ответственность; Психологическая подготовка к препятствиям.
Слабые стороны	Недостаточно компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных технологий и интернет коммуникаций	Готовность к тому, как будет справляться с трудностями, если таковы возникнут. Опасно заблуждаться, думая, что если с одним обучаемым был эффективен один прием, то он будет эффективен и с другим

**9. Повышение квалификации и переподготовка наставников**

Не проходили

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

<p>Формы наставничества, по которым есть практика (оставить только те, что реализовывались или добавить новые формы, которые получились)</p>	<p>Пожелания, предложения</p>	<p>Дополнительное мнение (по желанию)</p>
<p>Педагог - педагог</p>	<p>Обогащение и расширение представлений в рамках персонализированных программ наставничества. Ценным в программе обучающиеся -наставники отметили: время проведенное с наставляемым, общение, понимание со стороны наставляемого, заинтересованность наставляемого, как результат наставнической деятельности, опыт наставника. Необходимо расширить спектр форм наставничества: групповая форма, студент-работодатель.</p>	<p>-</p>
<p>Ученик-ученик (студент-студент)</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>Работодатель – ученик</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>Работодатель – студент</p>		
<p>Студент-ученик</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>Другие (указать)</p>	<p>-</p>	<p>-</p>