**Анализ результативности практики наставничества.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Описание практики** | | **Комментарий по заполнению** | |
| **1** | **Название реализуемой модели/практики** | | «Вместе идем к успеху» | |
| **2** | **Целевая аудитория** | | Педагоги | |
| **3** | **Решаемая проблема** | | **Цель наставничества:** помочь молодым и начинающим педагогам в их профессиональном развитии. Оно также способствует формированию кадрового ядра и резерва в образовательном учреждении**.**  **Задачи** педагогического наставничества:  • важно пробудить у молодых и начинающих специалистов интерес к педагогической деятельности и помочь им закрепиться в образовательных учреждениях;  • ускорить процесс профессионального роста и развития педагога, чтобы он мог самостоятельно и качественно выполнять свои обязанности на занимаемой должности.  • помочь педагогу влиться в корпоративную культуру, познакомиться с лучшими традициями коллектива образовательного учреждения, правилами поведения в нём, а также сформировать осознанное и творческое отношение к своим должностным обязанностям. | |
| **4** | **Предмет наставничества** | | **Предмет наставничества:**  1. ускорение процесса профессионального становления педагога, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой  должности;  2.способствование успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ;  3. организация психолого-педагогической поддержки и помощь начинающим педагогам в следующих вопросах:  — проектирование и моделирование образовательной деятельности;  — развитие личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;  — выбор средств, методов и организационных форм образовательной деятельности, основанный на теоретических знаниях;  — определение и точное использование необходимых методов и приёмов в работе с детьми;  - в процессе обучения мы формируем умения чётко определять и формулировать конкретные педагогические задачи, а также создавать условия для их решения. Кроме того, мы развиваем уровень профессиональной деятельности и педагогической позиции. | |
| **5** | **Описание модели/практики/ «дорожная карта» внедрения** | | Система методической работы с молодыми специалистами, включает в себя три этапа: диагностический, реализационный, аналитический.  **На первом этапе** мы знакомимся с молодым педагогом, изучаем его личностные и профессиональные качества. К ним относятся:  \* педагогическое образование;  \* теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики и методики воспитания и обучения дошкольников);  \* наличие опыта практической работы с детьми;  \* ожидаемый результат педагогической деятельности.  Диагностика проводится в форме анкетирования, тестирования и собеседования. Кроме того, мы наблюдаем за тем, как организован воспитательно-образовательный процесс в группе.  Результаты диагностики вносятся в индивидуальный план развития молодого педагога. Это позволяет нам определить, как лучше всего помочь начинающему специалисту в его работе.  Для каждого молодого специалиста разрабатывается индивидуальный план развития. В этом плане определяются задачи на год, а также сроки и форма отчётности по их выполнению.  **Второй этап** — реализационный. На этом этапе мы помогаем молодым специалистам совершенствовать свои профессиональные навыки и преодолевать трудности, которые могут возникать в работе. Это касается как знаний и умений, так и личностных аспектов.  После проведения диагностики мы выбираем и применяем различные формы и методы работы с молодыми специалистами, чтобы помочь им стать более профессиональными.  Особенность нашего детского сада заключается в том, что вся работа разделена на пять направлений:  - Изучение документации  - Обучение работе с детьми  - Обучение работе с родителями  - Обучение работе с педагогами  - Распространение педагогического опыта  **Первый блок** — изучение документации. В этом разделе мы проводим тематические консультации по изучению нормативно-правовой базы, регулирующей деятельность дошкольных образовательных учреждений.  **Второй блок** посвящён обучению молодого специалиста работе с детьми с применением «Кубика Блума».  В процессе работы с этим блоком мы использовали игру «Кубик Блума». Мы разделили образовательные цели на три части: «Знаю», «Творю» и «Умею». Это позволяет молодым специалистам решать проблемы, применяя свои знания и опыт. Для работы нужен кубик, на гранях которого написаны вопросы. На них нужно ответить следующим образом:  1) назови  2) почему  3) объясни  4) предложи  5) придумай  6) поделись.  «Кубик Блума» — уникальный инструмент для формулировки вопросов. Он позволяет задавать вопросы различного характера.  Чтобы сформулировать вопрос, нужно ориентироваться на слово на грани кубика — с него и должен начинаться вопрос. Например,:  \* Назови формы работы с детьми?  \* Почему выбрали эту форму работы для решения проблемы?  \* Предложи решение проблемы.  Педагог может предложить свою задачу, которая позволит применить то или иное решение проблемы. Также он может предложить свой взгляд на проблему. Либо предложить своё ведение проблемы, свои идеи.  Проявите фантазию! Это творческий вопрос, и молодой специалист может предложить нестандартное решение проблемы. Выскажите свои мысли! Вопросы этого блока призваны побудить молодых специалистов к размышлениям, помочь им осознать ценность полученной информации и поделиться своими чувствами и эмоциями.  **Третий блок:**  В профессиональном стандарте педагога выделены ключевые компетенции, среди которых — способность принимать решения. В контексте работы с родителями молодых педагогов мы определили один из наиболее перспективных методов.Это технология кейс-метода, которая помогает всесторонне изучить проблему и найти пути её решения. В основе этого метода лежит анализ проблемных ситуаций. Задача кейс-метода — самостоятельная работа над решением поставленной проблемы.  Мы использовали эту технологию в два этапа:  1. Подготовка кейса: мы собрали учебные и реальные ситуации, связанные с детьми. Определили вопросы, на которые нужно было ответить после анализа всех материалов.  2. Работа с кейсом — это его решение. Сначала мы познакомились с ситуацией, затем выделили основные проблемы и обсудили их (мозговой штурм, дискуссии). После этого мы предложили возможные решения, проанализировали их, и вынесли правильные решения для данной ситуации.  Также мы учились проводить консультации с родителями, беседы и родительские собрания.  В рамках **четвертого блока** «Обучение молодого специалиста работе с педагогами» мы использовали игру «Стикермания». Для этой игры нам понадобились стикеры двух цветов: розовые и жёлтые.  Розовые стикеры обозначают вопросы, которые требуют немедленного решения. Жёлтые стикеры — это вопросы, которые можно решить в течение недели. В течение дня педагог записывает возникшие вопросы на цветных стикерах и прикрепляет их на доску. Исходя из цветовой гаммы, мы решаем вопросы молодого педагога.  **Акция «Я+»**  Акция «Я+» — это проект, в котором наставники и их подопечные вместе организуют и проводят открытые мероприятия. Например, в декабре в рамках этой акции Ольга Сергеевна Смирнова, педагог-наставник, и Ольга Алексеевна Котенева, её подопечная, подготовили и провели городское открытое занятие.  **Индивидуальные консультации** посвящены актуальным проблемам. Молодые педагоги могут записаться на них по предварительной договорённости. В ходе консультаций обсуждаются сложные педагогические ситуации, которые вызывают затруднения.  **Самообразование** позволяет молодым специалистам самостоятельно систематизировать полученные знания из различных источников, учитывая свои интересы и склонности.  Создание **«Портфолио»** — это способ накапливать свои индивидуальные образовательные успехи. Это мотивирует к саморазвитию и помогает освоить технологию работы с портфолио.  **На мастер-классе** теоретический материал подкрепляется примерами из практики, отрабатываются отдельные приёмы и способы работы.  **Наглядная педагогическая пропаганда** позволяет продемонстрировать воспитательно-образовательную работу, передовые методы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию.  **Пятый блок:** распространение педагогического опыта.  Как наставник, я создала на своём личном сайте вкладку «Наставничество». В течении всего времени я активно пополняла этот раздел консультациями для молодых педагогов, а также проводила мастер-классы и семинары.  **Третий этап — аналитический.**  На этом этапе мы собираем и анализируем результаты работы молодого педагога. Чтобы отследить динамику и эффективность использованных форм и методов, мы используем те же диагностические приёмы и задания, которые выбрали на первом этапе. Полученные результаты также фиксируются в индивидуальном плане прохождения молодым воспитателем образовательного маршрута.  По завершении третьего этапа наставник проводит самоанализ и рефлексию своей деятельности за прошедший год. Итоги подводятся и зачитываются на педагогическом совете. Молодой педагог подтверждает свою педагогическую компетентность, проводя открытые занятия, участвуя в методических мероприятиях как в детском саду, так и на муниципальном уровне.  Направления работы с молодыми специалистами:  1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы и педагогов-наставников. В ходе таких бесед обсуждаются цели, задачи, принципы и содержание деятельности образовательной организации, а также психолого-педагогические особенности воспитанников, личностная позиция и педагогическая миссия воспитателя детского сада.  2. Создание в организации условий для самореализации начинающих педагогов. Это позволяет им проявить свои личностные качества и найти своё место в профессии.  3. Организация систематического, компетентного и интересного психолого-педагогического просвещения начинающих специалистов. Это может происходить в различных форматах.  4. Обеспечение возможностей для повышения квалификации и профессиональной переподготовки воспитателей, если они пришли в сферу образования из других областей деятельности.  5. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу, что способствует их профессиональному росту и развитию.  6. Участие в работе клубов, посещение вечеров, интересных встреч, дискуссий и неформального общения, связанных с профессиональной деятельностью.  7. Оценка и мониторинг образовательного процесса, а также роста профессиональных навыков начинающих педагогов.  8. Организация и психолого-педагогический анализ мероприятий, проводимых начинающими педагогами.  9. Контроль, учёт и методическая помощь воспитателям.  10. Предоставление педагогам возможности самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников и повышению профессиональной компетентности.  11. Обучение педагогов грамотному и эффективному ведению документации.  12. Организация персонального наставничества: распределение наставников, оформление документации по наставничеству (рекомендации для начинающих педагогов и их наставников, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя, создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).  13. Оперативное разрешение конфликтных ситуаций. | |
| **6** | **Внутренние локальные нормативные документы** | | **Локальная нормативная база, регламентирующая наставничество:**  1.Закон «Об образовании в РФ» 273-ФЗ. РФ ст. 28, 47, 48;  2. Устав МАДОУ;  3. Персонализированная программа наставничества  4. Положение МАДОУ о наставничестве;  5. Положение МАДОУ о молодом специалисте;  6. Приказ заведующей учреждением об организации наставничества;  7. Приказ о закреплении наставника;  8. Планы работы по наставничеству;  9. Годовой план работы ДОУ;  10. Протоколы заседаний Совета педагогов, где обсуждались вопросы наставничества;  11. Методические рекомендации и обзоры лучших практик в области наставничества.  **Анализ работы наставника по итогам реализации программы наставничества, осуществляемой в контексте модели «педагог-педагог»** | |
| **7** | **Количественные и качественные показатели** | | В процессе реализации данной модели наставничества были получены следующие результаты:  - повышение уровня самообразования путем участия в курсах повышения квалификации, профессиональных конкурсах, вебинарах, семинарах, конференциях;  - повысилась результативность участия в конкурсах с детьми;  - количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;  - улучшилось качество проведения молодым педагогом открытых мероприятий; | |
| **8** | **Результативность модели/практики** | | Эффективность работы наставника оценивается по тому, насколько хорошо молодые или начинающие педагоги детского сада справляются с поставленными перед ними целями и задачами в период наставничества. Оценка осуществляется на основе результатов промежуточного и итогового контроля.  **Условия эффективности работы наставничества:**  - взаимосвязь всех элементов методической работы, её форм и методов;  - системность и непрерывность в организации всех видов методической деятельности;  - сочетание теоретических и практических форм работы, таких как педсоветы, семинары, индивидуальные и групповые консультации;  - проведение открытых занятий, взаимных посещений занятий;  - тренинги для совершенствования профессиональных навыков;  - самообразование и изучение методической литературы;  - собеседование в начале года;  - участие в анкетировании и опросах;  - участие в конкурсах различного уровня;  - анализ собственной деятельности;  - индивидуальная работа с опытными педагогами, включающая беседы и диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность;  - оценка результатов работы через диагностику развития детей;  - своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.  **Показатели, по которым можно оценить эффективность работы наставника:**  - результаты рассмотрения отчёта о выполнении плана мероприятий по наставничеству;  - результаты тестирования лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, на предмет определения уровня его профессиональных компетенций;  - результаты анкетирования этого лица по вопросам, характеризующим работу наставника;  - оценка качества документов, подготовленных подопечным. | |
| **9** | **Использованные ресурсы** | | Для реализации модели наставничества использовались следующие ресурсы:  - локальные нормативные документы, регламентирующие наставничество в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида «Радуга»;  <https://ds-raduga-yugorsk-r86.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/>  - методическая литература: журналы «Воспитатель дошкольного образовательного учреждения», «Управление дошкольной образовательной организацией», «Дошкольная педагогика»  - персонализированная программа наставничества <https://ds-raduga-yugorsk-r86.gosweb.gosuslugi.ru/nastavnichestvo/>  -интернет-ресурс <https://nastavnik.apkpro.ru/#b57372>  - оргтехника: ноутбук, многофункциональное устройство, интерактивная доска, документ-камера, проектор, интерактивный стол, планшет, ламинатор, цветной принтер  - расходные материалы для изготовления игр и пособий «Кубик Блума», «Игра-бродилка», стикеры, «Портфель педагогических ситуаций», цветная бумага, картон, листы для ламинирования и принтера, краска для цветного и черно-белого принтера.  При реализации модели наставничества были использованы все площади дошкольного учреждения. | |
| **10** | **Условия для реализации модели / практики наставничества** | | Данная модель наставничества была представлена на Муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дуэт» в 2023 году. | |
| **11** | **Возможность тиражирования модели / практики** | | Мы можем расширить практику наставничества в детских садах, создав школу молодого педагога-дошкольника. В этой школе опытные наставники будут обучать и консультировать как молодых специалистов из своего учреждения, так и других начинающих воспитателей города.  Кроме того, можно создать сайт наставников, где они смогут давать консультации большому числу молодых специалистов, которые будут обращаться к ним со своими вопросами. Таким образом, будет осуществляться дистанционное наставничество. | |
| **12** | **Время, в течение которого модель / практика наставничества реализуется** | | Уже два года мы успешно применяем эту модель наставничества. | |
| **13** | **Зрелость модели / практики** | | Подтвержденная эффективность – накоплены фактические данные по показателям, подтверждающим эффективность модели / практики, модель / практика готова к тиражированию внутри и вне организации-участника. | |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**04.10.2024**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (дата) | | | |  |
| \_\_\_\_\_\_\_**воспитатель**\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (должность участника Конкурса) | | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  (подпись) | | Смирнова Ольга Сергеевна  (фамилия, имя, отчество последнее при наличии у участника Конкурса) |
| **\_\_\_04.10.2024\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  (дата) | | | |  |
| \_\_исполняющий обязанности заведующего\_\_  (должность руководителя организации/ представителя руководителя) | | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  (подпись) | | Антилова Вера Анатольевна  (фамилия, имя, отчество последнее при наличии у руководителя организации/ представителя руководителя) |