

Сводный отчет по результатам мониторинга применения  
целевой модели наставничества «на выходе»  
Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 77  
Выборгского района Санкт-Петербурга

*(наименование ДОО)*

**В ДОО разработаны соответствующие локальные акты:**

- Разработано и приказом утверждено Положение о педагогическом наставничестве: **да**
- Разработана «Дорожная» карта (план) реализации Положения о педагогическом наставничестве: **да**
- Сформированы и реализуются персонализированные программы наставничества: **да**
- Сформирована база наставников, база наставляемых: **да**
- Приказом закреплены наставнические пары/группы: **да**

**1. Проведена ревизия наставнических пар/групп**

Форма наставничества	Количество наставников педагогов (человек)	Количество наставляемых педагогов			
		общее количество педагогов (человек)	% от общего количества педагогов в ДОО	молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ДОО (человек)	% от общего количества молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ДОО
«педагог-педагог»	8	36	22%	6	100%
иные формы педагогического наставничества 1. Наставничество в группе 2. Ситуационное наставничество 3. Скоростное наставничество	12				

**2. Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве**

у 7 педагогов	(количество человек)
из них у 6 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ДОО	(количество человек)

**3. Было комфортно, создано ощущение безопасности общения**

у 8 наставляемых педагогов	(количество человек)
из них у 6 наставляемых молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ДОО	(количество человек)

**4. Выказали сомнения в комфортности и безопасности**

0 наставляемых педагогов	(количество человек)
из них 0 наставляемых молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ДОО	(количество человек)

### 5. Удовлетворенность работой в паре/группе высказал

6 наставников педагогов	(количество человек)
7 наставляемых педагогов	(количество человек)

### 6. Были высказаны следующие пожелания, предложения по развитию целевой модели наставничества:

Расширить формы педагогического наставничества, уделить внимание краткосрочной форме наставничества.

### 7. Были выявлены следующие эффективные практики реализации целевой модели наставничества:

Целевая категория практики	Наименование практики	Результаты практики (конкретные и проверяемые!!!)
- молодые/начинающие педагоги	Семинар-практикум с использованием кейс-технологий «Педагог- родитель. Основы сотрудничества»	Лист регистрации
- педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва	-	-
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы	Психологическая гостиная «В единстве сила!»	Лист регистрации, фотоотчет, отзывы участников
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;	1. Мастер-класс по «Айрис-фолдингу» 2. Серия мастер-классов «Использование системы круговой тренировки (кроссфит) в ДОУ»	1. Фотоотчет, отзывы участников МК 2. Фотоотчет, отзывы участников МК
- педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.	-	-
- педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания	Психологическая гостиная «Внутренние ресурсы педагога, стрессоустойчивость»	Лист регистрации
- педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике	-	-
- стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации	-	-

### 8. SWOT-анализ с выводами по улучшению, корректировке целевой модели наставничества на следующий год:

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: – Значительная доля участников удовлетворена участием в Программе	Слабые стороны: – Есть доля участников, которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;

	<p>наставничества и готовы продолжить работу;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Наставляемые стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную литературу по соответствующей теме);</li> <li>- У участников Программы появилось лучшее понимание собственного профессионального роста, возрос интерес к собственной работе;</li> <li>- У участников Программы появилось желание реализовать собственные проекты в интересующей области;</li> <li>- У наставляемых появилось желание посещать дополнительные мероприятия;</li> <li>- Значительная доля наставляемых, которые планируют стать наставником в будущем;</li> <li>- Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>- Наставники отметили полезность совместной работы с наставляемыми</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Низкая активность участников Программы;</li> <li>- Доля участников Программы не интересуются новой информацией;</li> <li>- Участники Программы не готовы изучать что-то помимо образовательной программы ДОУ, реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>- Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с наставляемым,</li> <li>- Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ДОУ не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>- Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит кадров, готовых и способных быть наставниками;</li> </ul>
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка ОУ при внедрении Целевой модели со стороны Комитета образования;</li> <li>- Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> <li>- Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;</li> </ul>	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОУ;</li> <li>- Низкая включенность, отсутствие заинтересованности педагогов в результатах наставничества;</li> <li>- Переход на дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Активное внедрение в РФ проектного управления;</li><li>- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</li></ul>	
--	--	--