

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

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