

**Анализ результатов работы системы наставничества
в МБУДО «Дворец детского творчества»
за 2024-2025 учебный год**

На период с 27 сентября 2024 года по 30 июня 2025 года в соответствии с приказом №233 от 27 сентября 2024 года «Об организации наставничества в 2024-2025 учебном году» во Дворце детского творчества были закреплены 6 пар наставников и наставляемых в рамках модели взаимодействия «педагог-педагог» (ролевая модель «опытный педагог – молодой специалист») и проектная группа наставников и наставляемых из педагогов отдела социально-гуманитарной направленности, ролевая модель «проектная группа».

Пары наставников и наставляемых:

Холодов Д. В. – Ченская А.А.	пдо
Янковская Г.А. – Манухина Е.Н.	пдо
Ольховская О.А. – Шевелева Е.В.	пдо
Сидорова Т.П. – Орешкова И.С.	пдо
Иванова В.А. – Локтионова А.М.	пдо
Болдинова С.А. – Еремеева М.В.	учителя-логопеды

Проектная группа наставников и наставляемых

Наставники:

Лазарева Е.Л., методист, руководитель проекта	}	наставники
Мамошина М.П., пдо, исполнитель проекта		
Батищева О.И., пдо, эксперт проекта		

Наставляемые (исследователи ресурсов):

Савченко А.Е.	пдо	}	наставляемые
Шабанова А.В.	пдо		
Китаева О.С.	пдо		
Якунина Л.В.	пдо		

Для пяти пар наставников и наставляемых это третий год наставничества, для пары Иванова В.А. – Локтионова А.М. – первый год наставничества. Проектная группа наставников и наставляемых также работала первый год. Опытные наставники проектной группы разрабатывали электронный методический кейс «Самоанализ учебного занятия по дополнительным общеразвивающим программам социально-педагогического отдела». Наставляемые группы в своей практической деятельности стали исследователями разработанных ресурсов, применяя их самоанализа учебного занятия.

Для реализации наставничества в 2024-2025 учебном году был разработан ряд документов: приказ о закреплении наставнических пар и группы, дорожная карта реализации системы наставничества, календарный план работы школы наставника, анкеты мониторинга для наставников и наставляемых (до и после периода наставничества), анкеты потребностей наставника, макет индивидуального плана развития наставляемого (модель «опытный педагог – молодой специалист»), макет учета работы наставника с наставляемым. Анкеты мониторинга и потребностей, макеты индивидуального плана и учета работы были получены наставниками и наставляемыми для заполнения и последующего анализа.

Анализ анкет потребностей наставников показал ряд затруднений при работе с наставляемыми: выявление дефицита компетенций наставляемого, формирование объективной самооценки профессионального уровня наставляемого, объяснения правил ведения документации, установление доверитель-

ных отношений, анализ посещенных занятий наставляемого, психологические затруднения (неловкость) при озвучивании недостатков в работе наставляемого, выбор видов помощи наставляемому по запросу в конкретных проблемах, помощь наставляемым в выборе и применении педагогических технологий. Уровень затруднений был в среднем 4 балла из 5 (незначительным). В течение всего периода наставники получали помощь и необходимые консультации куратора наставничества и других наставников в устранении затруднений в рамках работы школы наставничества по содержанию и заполнению анкет, индивидуальных планов развития наставляемых, ведению учета работы с наставляемыми. Все мероприятия работы школы наставника были выполнены в полном объеме.

К окончанию периода наставничества была оценена результативность работы наставников на основании показателей роста педагогического мастерства наставляемых педагогов. Критериями оценки работы наставников стали профессиональные знания и умения наставляемых педагогов в рамках развития педагогических компетенций.

Анализ индивидуальных планов развития наставляемых выявил дефицит (или недостаточную развитость) указанных наставником ряда компетенций наставляемых (все, суммарно): выбор методов контроля и самоконтроля, продуктивное взаимодействие с родителями учащихся, умение оптимально распределить время для всех этапов занятия, владение приемами мотивации учащихся на занятия, организация и планирование педагогической деятельности в условиях дистанционного обучения (педагог-логопед), организация продуктивного коллективного взаимодействия в детском объединении, педагогический анализ результатов работы, умение объективно оценить собственную педагогическую деятельность, владение инновационными технологиями, умение выстроить собственный стиль педагогической деятельности, трансляция успешных результатов, способов и приемов работы, владение способами дифференцированного подхода, понимание педагогической задачи и выбор способа ее решения, оценивание конкурсных материалов, организация работы в группах. Дефицит компетенций у наставляемых педагогов первого года наставнической работы был выражен сильнее, чем у педагогов третьего года наставничества; у последних чаще фиксировался частичный дефицит компетенций, требующий дальнейшего развития.

Снижение и устранение дефицита компетенций определило направление работы каждого наставника с наставляемым. Показателями успешной работы наставников стали: положительная динамика в овладении компетенциями, участие наставляемого педагога в работе методического объединения, в семинарах, мастер-классах, форумах, конкурсах методической продукции, в работе жюри, в улучшении работы с родителями, в творческих успехах учащихся наставляемого педагога. Все достигнутые результаты с оценкой наставника отражены в индивидуальных планах развития наставляемых. В целом в своих отчетах о работе с наставляемыми педагоги-наставники представили следующие документы: анкеты мониторинга до и после периода наставничества, индивидуальные планы развития наставляемого под руководством наставника, учет работы наставника с наставляемым (документы прилагаются).

Анкеты содержали балльную и опросную часть. Анализ балльной части анкет (до и после) показал следующее. Ожидаемая эффективность наставнической работы у наставляемых до начала периода составила в среднем 8,5 баллов, у наставников – 8,6 баллов из 10. Полученная эффективность у наставляемых после завершения работы составила в среднем 9,3 баллов, у наставников – 9,6 балла из 10. Высокие суммарные баллы определяются трехлетним накопленным опытом наставников и уровнем обученности наставляемых. Более низкие баллы показали пара наставника и наставляемого первого года наставничества. Данные по каждому педагогу приведены в таблице.

Показатели анкетирования (балльная часть)

Год работы	Наставники (баллы наставляемым)	До	После	Наставляемые (баллы себе)	До	После
3	Холодов Д.В. – Ченская А.А.	8,5	9,4	Ченская А.А.	8,8	9,6
3	Янковская Г.А. – Манухина Е.Н.	9	9,8	Манухина Е.Н.	9,2	9,8
3	Ольховская О.А. – Варзегова Е.В.	8,2	10	Варзегова Е.В.	8,6	10
3	Сидорова Т.П. – Орешкова И.С.	9,4	9,8	Орешкова И.С.	8,4	9
3	Болдинова С.А. – Еремеева М.В.	8	9	Еремеева М.В.	7,4	8,2
1	Иванова В.А. – Локтионова А.М.	5,8	7,8	Локтионова А.М.	6,8	8,2

Анализ опросной части анкет показал следующее: до работы с наставником двое наставляемых чувствовали уверенность в собственных силах, остальные – частично; в конце периода – все наставляемые указали уверенность в себе. До начала работы с наставником двое наставляемых указали, что испытывают потребность в помощи наставника, остальные – частично. После завершения периода наставничества опрос показал удовлетворенность от работы с наставником у всех наставляемых; при этом все наставляемые считают работу с наставником продуктивной, психологически комфортной и в дальнейшем видят свое профессиональное развитие в данной образовательной организации.

Для повышения профессионального мастерства наставляемых наиболее результативными мероприятиями педагоги назвали консультирование, взаимопосещения занятий наставника и наставляемого, посещение и проведение открытых занятий, семинары, вебинары, конференции, участие в конкурсах и работе МО.

В индивидуальных планах раскрыта последовательная работа наставников над устранением дефицита названных компетенций, включающая в себя: изучение нормативных документов, курсы повышения квалификации, посещение семинаров по профилю деятельности, взаимопосещения занятий наставника и наставляемого, посещение и проведение мастер-классов, участие в работе методического объединения, изучение успешного опыта наставника, подготовка родительских собраний, консультации с психологом учреждения. Фактические результаты и оценки наставников в описательной форме демонстрируют положительные изменения в накоплении опыта наставляемых, в освоении и развитии педагогических компетенций, под-

твержденные результатами работы педагогов. В целом оценка наставника показала достаточный (выше среднего и высокий) уровень достижений наставляемых.

Учет работы наставника с наставляемым также раскрывает результативность, представляя собой виды наставнической деятельности в календарной последовательности. В течение периода проводились собеседования, консультации, посещение мастер-классов и занятий наставника, посещение наставником занятий наставляемого, помощь наставника в подготовке выступлений и родительских собраний, в разработке различных документов, проектов, консультации по подготовке учащихся наставляемого педагога к конкурсам и выставкам, совместная аналитическая работа по обсуждению итогов наставнической работы. Учет работы наставника с наставляемым содержит виды работы с наставляемым, рекомендации наставника, краткое описание результатов выполнения рекомендаций.

Особый интерес представляет проектная разработка электронного методического кейса «Универсальный шаблон и доступный инструментарий проведения самоанализа учебного занятия» на основе реализуемых в учреждении программ дошкольной подготовки («Мой мир», «Ступени», «Развивайка», «АБВГДЕЙ-ка», «Мозаика+», «Звуковичок», «Мультикидс») и программ обучения английскому языку («Мозаика. Английский язык», «Англокидс», «Подружись с английским», «Лингволенд»).

Уникальность работы заключается в групповом взаимодействии всех педагогов группы при разработке кейса и одновременной наставнической деятельности по развитию педагогических компетенций наставляемых. Весь процесс работы над кейсом отражен в документах рабочей группы из наставников и наставляемых (анкеты по проблемам самоанализа, анализ затруднений наставляемых педагогов, анкеты по формам взаимодействия, учет работы группы педагогов). Итоговые результаты самоанализа на основе многоаспектных чек-листов кейса показали рост профессиональных компетенций наставляемых педагогов от 6,2–8 баллов до 8,5–9,3 суммарных показателей (документы группы прилагаются). Высокий уровень коллективной проектной разработки электронного методического кейса «Универсальный шаблон и доступный инструментарий проведения самоанализа учебного занятия» подтвержден результатами регионального конкурса методической продукции (1 место).

На протяжении всего периода наставничества размещались фотоотчеты о работе наставников с наставляемыми в ВКонтате в сообществах отделов, в официальной группе Дворца детского творчества.

В целом выявлена положительная динамика во взаимодействии наставников с наставляемыми, подтверждающая рост профессионального мастерства наставляемых педагогов. Исходя из анализа итоговых документов, оценки наставника и достижения учащихся наставляемого, лучшие практики наставничества у проектной группы наставников и наставляемых и пар «наставник – наставляемый»: Янковская Г.А. – Манухина Е.Н., Болдинова С.А. – Еремеева М.В., Ольховская О.А. – Варзегова Е.В.