

**Сводный отчет по результатам мониторинга применения целевой модели наставничества «на входе» в 2023 году
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 586 Василеостровского района Санкт-Петербурга**

Реализуются следующие формы наставничества:

- «педагог-педагог»
- «работодатель-ученик»
- «ученик-ученик»

В ГБОУ для педагогического наставничества:

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

1. Проведена ревизия наставнических пар/групп

Форма наставничества	Количество наставников	Количество наставляемых (человек)
«педагог-педагог»	9	11 (из них 7 молодых педагогов, 2 педагога – адаптация, 2 педагога – проф. выгорание)
«работодатель-ученик»	2	10
«ученик-ученик»	82	82

2. Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве

у 164 обучающихся	(количество человек)
у 20 педагогов	(количество человек)
из них у 7 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ	(количество человек)

3. Было комфортно, создалось ощущение безопасности общения

У 84 наставляемых обучающихся	(количество человек)
у 11 наставляемых педагогов	(количество человек)
из них у 7 наставляемых молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ	(количество человек)

4. Высказали сомнения в комфортности и безопасности

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

5. Удовлетворенность работой в парте/группе высказал

84 наставников обучающихся	(количество человек)
84 наставляемых обучающихся	(количество человек)
9 наставников педагогов	(количество человек)
11 наставляемых педагогов	(количество человек)

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

Формы наставничества, по которым есть практика	Пожелания, предложения	Решение
Педагог - педагог	Персонифицированная модель повышения педагогического мастерства для всех желающих педагогов (приглашение специалистов из организаций партнеров ОУ). Запрос связан с тем, что система наставничества имеет большой потенциал для педагогов. Основными участниками программы в 2 стали молодые специалисты и педагогов в состоянии профессионального выгорания и адаптации в новом ОУ, что составляет менее 1% от общего числа учителей. Таким образом, видятся перспективы развития программы наставничества в направлении работы с молодыми специалистами и профилактики возникающих трудностей через сотрудничество с педагогическими вузами.	Профилактика проблем адаптации молодых специалистов
Ученик-ученик	Наставничество в парах ученик-ученик имеет ряд трудностей, связанных с организацией четкого расписания встреч. Причина - нагрузка обучающихся, активное участие в образовательной, социальной, творческой деятельности. Ситуационный характер встреч не позволяет наставнику реализовать свой потенциал, а наставляемому полноценно включиться в процесс. Таким образом, опыт наставничества приобретает в рамках занятий по работе над индивидуальными проектами. Обучающиеся самостоятельно выбирают тему проекта, реализуют проект. В парах сменного состава обучающиеся могут выступать как в роли наставника, так и наставляемого, делятся опытом написания проекта, презентации, организации	Организация в рамках предмета индивидуальный ученический проект

	социологического исследования, экспериментальной деятельности, разработки творческого продукта, выступления, использования ИКТ и т.д.	
Работодатель – ученик	Трудности в разработке расписания индивидуальных встреч. Вариант взаимодействия – посещение практик.	-

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

Целевая категория практики	Наименование практики	Результаты практики
- молодые/начинающие педагоги	Анализ проблемного поля. План индивидуальной работы молодого специалиста и педагога-наставника	Анкеты по выявлению проблемного поля. Семинар-практикум по психолого-педагогическому сопровождению педагогов Положительные отзывы. Выполнение индивидуального плана.
- педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва	Анализ проблемного поля. План индивидуальной работы по адаптации специалиста.	Анкеты по выявлению проблемного поля. Семинар-практикум по психолого-педагогическому сопровождению педагогов Положительные отзывы. Выполнение индивидуального плана. Участие в мероприятиях ОУ. Участие и выступления на МО.
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы	Анализ проблемного поля. План индивидуальной работы по адаптации специалиста.	Анкеты по выявлению проблемного поля. Семинар-практикум по психолого-педагогическому сопровождению педагогов Положительные отзывы. Выполнение индивидуального плана.
- педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания	Профилактика профессионального выгорания. Индивидуальные консультации педагога-психолога	Анкеты по выявлению проблемного поля. Семинар-практикум по психолого-педагогическому сопровождению педагогов. Положительные отзывы. Выполнение индивидуального плана.
- обучающиеся ОУ	Работа в парах сменного состава в рамках	Защита индивидуальных ученических проектов.

	реализации индивидуальных ученических проектов. Посещение практик вузов и НИИ.	Презентация проектов в рамках научных конференций районного и городского уровня. Договора о сотрудничестве с вузами и НИИ. Организована «Осенняя практика в ЛЭТИ», в ААНИИ «Полярная школа», ГАСУ практика «Один день из жизни студента».
--	--	---

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

Форма наставничества «Педагог-педагог»

	Возможности	Угрозы
Сильные стороны	Разработан диагностический и методический инструментарий	
Слабые стороны		Высокие ресурсные затраты (временные, материально-технические, организационные)