

Сводный отчет по результатам мониторинга применения целевой модели наставничества «на входе» / «на выходе»

ГБОУ СОШ № 12 с углубленным изучением английского языка  
Василеостровского района Санкт-Петербурга

(наименование ГОУ)

Реализуются следующие формы наставничества (подчеркнуть):

- «педагог-педагог»
- «работодатель-ученик»/«работодатель-студент»
- «студент-ученик»
- «ученик-ученик»/ «студент-студент»
- «учитель-ученик»

В ГОУ для педагогического наставничества:

- 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*
- 

10. Проведена ревизия наставнических пар/групп

Форма наставничества	Количество наставников (человек)	Количество наставляемых (человек)
«педагог-педагог»	10	10 (1% педагог в возрасте от 35 лет)
«работодатель-ученик»/ «работодатель-студент»	7	10
«студент-ученик»	0	0
«учитель-ученик»	74	74
«ученик-ученик»/ «студент-студент»	40	40

2. Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве

у 100% обучающихся	154
у 100% педагогов	84
из них у ____ молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ	1

3. Было комфортно, создано ощущение безопасности общения

у 100% наставляемых обучающихся	154
у <b>100%</b> наставляемых педагогов	10
из них у ____ наставляемых молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ	1

4. Высказали сомнения в комфортности и безопасности

0% наставляемых обучающихся	0
0% наставляемых педагогов	0
из них ____ наставляемых молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ	0

5. Удовлетворенность работой в парте/группе высказал

наставников обучающихся	40
наставляемых обучающихся	154

наставников педагогов	84
наставляемых педагогов	10

**6. Были высказаны следующие пожелания, предложения по развитию целевой модели наставничества: организовать методический курс по подготовке наставников к работе в парах (группах)**

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

Целевая аудитория практики	Наименование практики	Результаты практики (конкретные и проверяемые!!!) Это: - победители и призеры конкурсов, фестивалей районного уровня и выше; - выступления/мастер –классы на семинарах и др. районного уровня и выше. <i>Указать мероприятие, его уровень, результат, ФИО и должность</i>
- молодые/начинающие педагоги		
- педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва		
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы		
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;		
- педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.		
- педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания		
- педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике		
-педагоги ГБОУ	«педагог-педагог»	Лауреат городского этапа конкурса «Конкурс педагогического мастерства» в номинации «Наставник» Шмагина Яна Вадимовна (разработала систему наставничества для молодых, вновь назначенных, классных руководителей)
- обучающиеся ГБОУ	«учитель-ученик»	Призер регионального ВсОШ по географии Всеволодов Михаил Евгеньевич 10б

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

### *Форма наставничества «педагог-педагог»*

Позитивные	Негативные
<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Большинство педагогов участников, которым понравилось участие в Программе наставничества, и которые готовы продолжить работу в Программе наставничества;</li> <li>-Многие педагоги видят свое профессиональное развитие в нашей школе;</li> <li>-У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</li> </ul>	<p>Слабые стороны:</p>
<p><b>Возможности:</b></p> <p>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов</p>	<p><b>Угрозы:</b></p> <p>Рост конкуренции между школами за квалифицированные педагогические кадры</p>

### *Форма наставничества «учитель-ученик»*

Позитивные	Негативные
<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Есть много участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;</li> <li>-У участников Программы появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям;</li> <li>-Повысилась успеваемость наставляемых</li> </ul>	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Низкая активность участников, всегда требуется «подпихивать» их;</li> <li>-Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором;</li> <li>-Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>-Маленькое количество учеников, готовых и способных быть наставниками;</li> </ul>
<p><b>Возможности:</b></p> <p>Проводятся разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках Программы наставничества</p>	<p><b>Угрозы:</b></p> <p>Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся</p>

### *Форма наставничества «руководитель»-«студент»*

<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-коммуникабельность, инициативность</li> <li>-теоретические знания педагогики и психологии</li> <li>-разнообразие приемов и методов на уроке</li> <li>- творческий подход в организации занятий</li> <li>- умение ставить цель и организовать деятельность учащихся по достижению цели,</li> <li>- хорошие организаторские навыки,</li> <li>-адаптивность,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Заинтересованность в другом профессиональном направлении</li> <li>-необходимо тренироваться в уделении адекватного количества времени для каждого выбранного вида задания на уроке</li> <li>-необходима практическая отработка всех алгоритмов проведения урока для оттачивания структуры занятия и соблюдения временного регламента.</li> </ul>
<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-возможности приумножения теоретических знаний на методических семинарах, приобретение педагогического опыта в результате участия в волонтерских и иных проектах по организации досуга детей</li> <li>-организация занятий во внеурочное время</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-есть вероятность выбора дальнейшей трудовой деятельности не по специальности</li> <li>-возможна низкая учебная мотивация учащихся</li> </ul>

Заместитель директора по ВР

Н. В. Дозорова