



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
школа-интернат № 20 Петроградского района
Санкт – Петербурга

**Информационно-аналитическая справка
по итогам реализации мероприятий по внедрению системы (целевой модели)
наставничества педагогических работников**

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы-интерната № 20
Петроградского района Санкт-Петербурга

за 2022-2023 учебный год

В рамках реализации национального проекта «Образование», с целью развития наставничества педагогических кадров, в образовательном учреждении разработаны и утверждены следующие документы:

- Положение о системе (целевой модели) наставничества
- Дорожная карта по реализации положения о системе (целевой модели) наставничества
- Приказ "Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества"
- База наставников
- База наставляемых
- Приказ "О закреплении наставнических пар(групп)"
- Персонализированные программы педагогического наставничества

Основные документы размещены на сайте образовательного учреждения.

Внедрение и реализация системы наставничества становится эффективным инструментом позитивного влияния опытных и успешных в своей деятельности педагогов на молодых педагогов, имеющих стаж работы до 3-х лет и тех педагогов, кому нужна на данном этапе помощь и поддержка, а также наставничество групп педагогов по направлениям деятельности (например – инклюзивное образование).

Количество педагогов, включенных в систему наставничества, составляет 26 педагогов-наставников и наставляемых, в том числе 9 молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет.

Форма взаимодействия педагогов - это «педагог – педагог». Наставнические пары назначаются приказом руководителя образовательного учреждения, наставник организует работу с наставляемым по персонализированной программе наставничества. Данная программа строится с учетом индивидуального запроса каждого из наставляемых, в деятельность по разработке персонализированной программы включены как наставник и наставляемый, так и куратор системы наставничества ОУ. В конце учебного года наставник пишет отчет о проделанной работе с наставляемым. В отчет вносится информация о проделанной работе, о количестве посещенных уроков или занятий, а также задачи на следующий учебный год, если в дальнейшем наставничестве есть необходимость.

В учреждении разработана документация педагога-психолога, осуществляющего психологическое сопровождение взаимодействия наставника и наставляемого, подтверждающая оказание психологической поддержки формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов; участие в определении совместимости наставнических пар/групп; проведение различных тестирований на выявление дефицитов наставляемых; формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, опыт, а выйти на индивидуальную траекторию.

Локальный акт, регламентирующий меры стимулирования педагогов-наставников, включенных в систему наставничества в образовательном учреждении разработан.

Одной из мер материального стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества являются выплаты, предусмотренные в Фонде стимулирующих надбавок учителя (внесен критерий), а также для стимулирования и поощрения педагогов-

наставников используются нематериальные формы стимулирования: награждение грамотой, благодарностью, привлечение в качестве экспертов, участие в работе жюри конкурсов, в качестве организаторов командной работы по реализации проектов в образовательном учреждении.

В реализации системы наставничества принимают участие категории педагогических работников:

- молодые/начинающие педагоги
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности
- педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике

В образовательном учреждении в методическом кабинете представлен информационный стенд, посвященный наставничеству и Году педагога и наставника. Педагоги могут ознакомиться с различными материалами по наставничеству, изучить Положение о системе наставничества ГБОУ школы-интерната № 20 и узнать интересные факты о выдающихся педагогах нашей страны.

Результаты, которые получились в учреждении по итогам реализации наставничества, это: успешная адаптация молодых педагогов, повышение уровня закрепляемости в ОУ молодых специалистов, повышение уровня профессиональных компетенций у наставников и наставляемых (прохождение КПК), самореализация педагогов-наставников (за счет стимулирования, участие в мероприятиях разного уровня с представлением своего опыта).

На основании представленных данных следует, что в образовательной организации ведется работа по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников.

Вместе с тем необходимо продолжить работу по развитию системы наставничества, а именно:

1. внедрять и расширять новые формы взаимодействия педагогических работников в рамках наставничества;
2. организовать районное мероприятие, на котором представить опыт и практики наставничества ОУ;
3. включить в систему наставничества максимальное количество педагогических работников в возрасте до 35 лет;
4. провести мероприятия по поддержке молодых педагогов в образовательном учреждении;
5. содействовать повышению квалификации педагогов-наставников на курсах повышения квалификации.

Приложение 1.

«Показатели мониторинга применения целевой модели наставничества в 2022-2023 учебном году».

Куратор системы наставничества ОУ,
заместитель директора по НМР
Чвыкова Анастасия Андреевна

20.06.2023 г.

Показатели мониторинга применения целевой модели наставничества в 2022-2023 учебном году

№	Наименование ОУ	Кол-во педагогов	Форма взаимодействия			Наставники	Наставляемые	Локальный акт о стимулировании	Утверждено положение (да-нет)	Разработана дорожная карта (да-нет)	Разработаны персонализированные программы (планы)	Отчеты наставников (да-нет)
			Педагог-педагог (кол.пар)	Руководитель-педагог (кол.пар)	Соц.партнер-педагог							
1	ГБОУ школа-интернат № 20 Петроградского района Санкт-Петербурга	88	13	-	-	10	16 Из них пед.работников до 35 лет (со стажем до 3-х лет) - 9	Фонд стимулирующих надбавок учителя, приказ о награждении наставников благодарностями	да	да	да	да

Было комфортно, создалось ощущение безопасности общения

у 15 наставляемых педагогов
из них у 9 наставляемых молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ

Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве

у 25 педагогов
из них у 9 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ

Высказали сомнения в комфортности и безопасности

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

Удовлетворенность работой в паре/группе высказал

10 наставников педагогов
15 наставляемых педагогов

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Форма наставничества «педагог – педагог»	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сопровождение профессионального роста наставляемого - оценивание профессиональных навыков участников программы - оказание профессиональной помощи на рабочем месте - индивидуальный подход к наставляемым - открытость и прозрачность деятельности - формирование культуры взаимопомощи и поддержки - демократический стиль взаимодействия. 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - загруженность педагогов-наставников - неприятие наставничества педагогическим коллективом как эффективного средства повышения профессионального уровня педагогов (у опытных педагогов) - не проработаны механизмы мотивации участников программы
	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие профессионализма молодого педагога в процессе индивидуального сопровождения - расширение форматов взаимодействия наставника и наставляемого - использование внешних и внутренних ресурсов, информационно-методическая поддержка со стороны ИМЦ Петроградского района 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - молодой педагог не принимает опыт наставника (противоречие) - незаинтересованность опытных педагогов - низкая активность, отсутствие взаимопонимания в наставнической паре - отсутствие систематической методической поддержки наставников - загруженность педагогов не позволяет организовать работу на высоком уровне - профессиональное выгорание