

Справка
по результатам реализации целевой модели наставничества
в 2022-2023 учебном году

от 02.06.2023

Целью реализации целевой модели наставничества в ГБОУ средняя общеобразовательная школа №134 Красногвардейского района Санкт-Петербурга им. С. Дудко (далее – ГБОУ СОШ №134) является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников и молодых специалистов.

Задачами целевой модели наставничества ГБОУ СОШ №134 в 2022-2023 учебном году являлись:

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль над деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.
6. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ №134 рассматривались две формы наставничества: «ученик-ученик», «педагог-педагог».

Целью такой формы наставничества как «ученик-ученик» являлась разносторонняя поддержка обучающихся, а также помощь в адаптации к новым условиям обучения в юнармейских классах ГБОУ СОШ №134.

Задачами указанной формы были:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Форма наставничества «ученик-ученик» была направлена на

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости учащихся.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри класса, в школе в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Основными этапами реализации формы наставничества «ученик-ученик» являлись представление программ наставничества в форме «ученик-ученик», путем анкетирования и собеседования проводился отбор наставников из числа активных обучающихся юнармейских классов, а также обучение наставников. Через анкетирование и листы опроса проводился отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. После личных встреч и обсуждения вопросов были сформированы группы. В результате наставляемые улучшили свои образовательные результаты, были интегрированы в школьное сообщество. На старте программы были образованы 4 группы «ученик-ученик». Некоторые участники группы не достигли поставленных целей, у 82,5% ожидание от полученной программы оправдалось.

Целью такой формы наставничества как «педагог-педагог» являлась разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачами указанной формы были

- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в ГБОУ СОШ №134;
- ускорение процесса профессионального становления педагога.

Форма наставничества «Педагог-педагог» была направлена на

- высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу ГБОУ СОШ №134;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;

- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых группах.

Основными этапами реализации формы наставничества «педагог-педагог» были отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу, обучение наставников. Путем анкетирования и листов опроса проводился отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. После встреч, обсуждения вопросов проходило формирование пар. Среди педагогов в роли наставника выразили желание работать 9 педагогов с опытом работы. В качестве наставляемых были отобраны 4 молодых педагога ГБОУ СОШ №134 с опытом работы от 0 до 3 лет и 6 вновь пришедших работников, к которым были приставлены опытные наставники. На старте программы были образованы 10 пар «педагог-педагог». Некоторые пары не достигли поставленных целей, у 85,7% ожидание от полученной программы оправдалось.

1. Проведена ревизия наставнических пар/групп.

Формы наставничества, которые реализовывались в ОУ (<i>оставить только те, что реализовывались или добавить новые формы, которые получились</i>)	Количество участников (чел.)	% участников (<i>от общего количества обучающихся/ педагогов в ОУ</i>)
Педагог - педагог	19	39,6
Ученик-ученик	68	9
Работодатель – ученик	0	0
Работодатель – студент	0	0
Студент-ученик	0	0
Другие (указать)	0	0

Форма наставничества	Количество пар/групп на входе	Количество пар/групп на выходе	Причины досрочного прекращения наставничества
Педагог-педагог	10 пар	7 пар	смена места работы
Ученик-ученик	4 группы	4 группы	

2. Подтвердились позитивные ожидания от наставничества у участников. Общее количество пар/групп, участвующих в программе наставничества ОУ: 14 пар/ групп на

старте программы, завершили программу 11 пар/групп. Было комфортно, создано ощущение безопасности общения у 63(100%) наставляемых.

4. Не подтвердились позитивные ожидания о наставничестве у 12 (19%) наставляемых. Это связано с разными ожиданиями от наставничества. Куратором были предприняты следующие действия по нивелированию данного фактора: общение с наставниками, работа с классным руководителем и учителями-предметниками.

5. Удовлетворенность работой в паре/группе высказало 14 наставников (93%) и 56 (89%) наставляемых.

6. Были высказаны следующие пожелания, предложения:

- продолжение работы, но с меньшим уровнем отчетности;
- проведение внутришкольных мероприятий по популяризации направления и поиска большего количества наставников и наставляемых;
- упрощение механизмов взаимодействия (вопросы, анкеты, планы работы);
- система электронного документооборота.

7. Были выявлены следующие эффективные практики/ элементы реализации программы:

Поддержка обучающихся 5-6 классов по различным направлениям силами обучающихся 7М юнармейского класса повлияла на повышение заинтересованности как наставляемых, так и наставников в участии в социальных, культурных и образовательных процессах.

Работа наставников по направлению «педагог-педагог» способствовала профессиональному росту молодых педагогов, повышению уровня их квалификации, готовности пройти аттестацию и получить квалификационную категорию.

Работа наставнических пар в форме наставничества «педагог-педагог» способствовала успешному закреплению на месте работы двух вновь принятых специалистов, повышению их профессионального потенциала, а также созданию комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения.

8. SWOT-анализ с выводами по улучшению, корректировке программы наставничества на следующий год

Сильные стороны реализации программы	Слабые стороны реализации программы
1.Возможность улучшения качественных показателей ОУ в районе и в городе. 2.Наличие анкет для получения формы обратной связи и распределения наставников и наставляемых. 3.Наличие заданных параметров. 4. Сроки и программы работы, варьируемые и выбираются ОУ. 5.Разные формы работы с наставляемыми,	1.Подготовительный этап очень долгий из-за документооборота 2.Чрезмерный контроль со стороны куратора и сложность в гибкости работы с обучающимися в рамках направления «ученик-ученик». 3.Сложные параметры документооборота со стороны куратора, наставника и наставляемого, что вызывает

<p>в т.ч. групповая работа. 6. Прописанные меры ответственности сторон. 7. Нормативно-правовая база. 8. Ожидаемые результаты проекта. 9. Система взаимодействия всех участников проекта.</p>	<p>сопротивление. 4. Долгие сроки подготовки к программе и недостаточное время на взаимодействие и реализацию.</p>
<p>Возможности программы для ОУ и района 1. Создание базы наставников на уровне района и города с возможностью формирования сетевого взаимодействия. 2. Улучшение качества работы обучающихся в показателях ВПР. 3. Увеличение количества учителей, которые будут подавать на первую категорию в первые два года работы ОУ.</p>	<p>Проблемы, возникающие на разных стадиях 1. Проблемы в расписании и планировании программы работы наставника и наставляемого. 2. Отсутствие потребности в наставнике по ряду предметов, ряду активностей. 3. Низкая активность со стороны наставляемых во взаимодействии с наставником.</p>

Выводы:

1. Программа является ценной и представляет интерес в рамках педагогического сообщества, но имеются затруднения, связанные с тем, что количество наставляемых может превышать количество наставников, а также с тем, что параметры документооборота со стороны куратора, наставника и наставляемого слишком объемны.
2. Обучающиеся-наставляемые в ходе реализации программы наставничества получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию профессиональных компетенций.
3. Программа способствует, но не является панацеей для улучшения психологического климата в педагогическом коллективе и роста числа специалистов, желающих продолжить свою работу в образовательном учреждении.