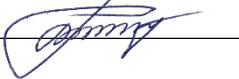


ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ
«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»
ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Санкт-Петербург, 7-я линия ВО, д. 56-58,
Телефон/факс (812) 323-02-70
Сайт: <http://schoolinfo.spb.ru>; e-mail: imc@imcvo.ru

«РАССМОТРЕНО»
Решение Педагогического Совета
Протокол № 11
«30» июня 2023 г.
Председатель Педагогического Совета
 Н. В. Гапоненко

«УТВЕРЖДЕНО»
Приказ № 37-ИМС
«30» июня 2023 г.
Директор
 А. Л. Гехтман

Отчет
по итогам реализации целевой модели наставничества
в образовательных организациях, подведомственных
администрации Василеостровского района
Санкт-Петербурга за 2022-2023 учебный год

Составитель:
Гапоненко Н.В.,
заместитель директора по ОМР
ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ»
Василеостровского района
Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург,
2023

В Василеостровском районе Санкт-Петербурга на конец 2022-2023 учебного года действуют следующие образовательные организации, подведомственные администрации Василеостровского района Санкт-Петербурга:

1. 3 организации дополнительного образования
2. 24 общеобразовательные организации
3. 37 организаций дошкольного образования

Во всех образовательных организациях района реализуется целевая модель наставничества, созданы информационные разделы на официальных сайтах организаций, в каждом учреждении разработаны соответствующие локальные акты (в том числе, о педагогическом наставничестве).

I. В организациях дополнительного образования были реализованы следующие формы наставничества:

- «педагог-педагог» (все 3 организации)
- «работодатель-ученик» / «работодатель-студент» (2 организации)
- «мастер, выпускник-ученик» (1 организация)
- «ученик-ученик» (1 организация)

Характеристика наставнических пар представлена в таблице 1.

Таблица 1

Форма наставничества	Общее количество наставников (человек)	Общее количество наставляемых (человек)	Из них количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ	% от общего числа молодых педагогов в ОУ района 21,2%
«педагог-педагог»	22	39	12	37%
«работодатель-ученик» «работодатель-студент»	9	39		
«мастер, выпускник-ученик»	1	4		
«ученик-ученик»/ «студент-студент»	5	10		

Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве:

- у 39 обучающихся;
- у 46 педагогов (из них у 12 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ).

Было комфортно, создалось ощущение безопасности общения:

- у 34 наставляемых обучающихся;
- 33 наставляемых педагогов (из них у 12 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ).

Высказали сомнения в комфортности и безопасности - 0 человек.

Удовлетворенность работой в паре/группе высказали:

- 5 наставников - обучающихся;
- 34 наставляемых обучающихся;
- 22 наставников- педагогов;
- 33 наставляемых педагога.

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

1. Продолжать наставничество среди детей-обучающихся
2. Внести предложение включить в экспертное заключение по аттестации на квалификационную категорию кураторов наряду с наставниками.

Были выявлены следующие эффективные практики реализации целевой модели наставничества при реализации формы «педагог/педагог» (таблица 2).

Таблица 2

Целевая аудитория практики	Наименование практики	Результаты практики
- молодые/начинающие педагоги	«Персонализированная программа наставничества» «Адаптация молодого специалиста в дополнительном образовании»	Районный конкурс «Образование для будущего» номинация наставничество персонализированная программа наставничества - 2 место, Кондратович М.В. методист ДЮТЦ
	«Методика проведения занятий по сольфеджио»	Забезжинская Ю. М., педагог дополнительного образования, наставник ЦТриГО Победитель заочного тура VIII Всероссийского профессионального конкурса «Арктур» 2023 в номинации «Педагог-наставник, реализующий программу наставничества» Победители заочного тура конкурса «Арктур» 2023 (starktur.ru)
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы	Практика наставничества по форме «педагог-педагог» «Клуб «Монро! Планета «Монро!» Семья «Монро!»»	Районный Фестиваль лучших наставнических практик, номинация «педагогическое наставничество» - 2 место, Халикова М.А. педагог дополнительного образования ДЮТЦ
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;	Практика наставничества «Взаимодействие педагогов разных музыкальных направлений в рамках программы наставничества»	Районный конкурс «Образование для будущего» номинация наставничество, подноминация «Практика наставничества» - 1 место, Вовк Н.В. ДЮТЦ Скачкова Е.Ю., методист, наставник Выступление на семинаре городского учебно-методического объединения «Тьюторство и наставничество в дополнительном образовании» на тему: «Опыт реализации практик наставничества в ГБУ ДО ЦТР и ГО «На Васильевском» Актуальные аспекты эффективности использования технологии наставничества в профессиональной подготовке педагогических работников Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 1 / Уральский государственный педагогический университет; главный редактор Г.А. Кругликова. – Екатеринбург, 2003.
- обучающиеся ДЮТЦ	Практика наставничества «Принцип пяти «П» в программе наставничества Молодежного Оперного Театра»	Районный фестиваль лучших методических практик в области наставничества в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях и организациях дополнительного образования детей Василеостровского района Санкт-Петербурга 2 место, номинация «Наставничество среди детей и молодежи» - тьютор ДЮТЦ Такунцев И.С.

SWOT-анализ с выводами по улучшению, корректировке целевой модели наставничества в ДПО на следующий год (таблица 3):

Таблица 3

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны: Стабильный опытный коллектив. Высокий уровень молодых специалистов, желающих выступить в роли наставника.</p> <p>Команда профессионалов – управленцев во главе учреждения.</p> <p>Разработанный пакет документов по реализации программы наставничества: положение, персонализированные программы, дорожная карта, программа обучения наставников.</p> <p>Отработанный алгоритм действий по взаимодействию «педагог-педагог», «Работодатель-студент»</p> <p>Структурированная вариативная система многоуровневого наставничества в ОУ</p> <p>Педагоги, работающие в одном профессиональном направлении, быстрее понимала друг друга</p> <p>Наставникам и наставляемым понравилось участие в программе наставничества;</p> <p>У участников программы наставничества появилось понимание собственного профессионального развития и готовность продолжить работу в данном направлении деятельности;</p> <p>Наличие социального партнерства по форме наставничества – «работодатель – студент» с Российским государственным педагогическим университетом имени А.И. Герцена (Институт музыки, театра и хореографии, специальность «Музыкально-инструментальное искусство»);</p> <p>Наличие социального партнерства по форме наставничества – «работодатель – студент» с Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Ленинградским областным колледжем культуры и искусства (Специальность – «Инструментальное исполнительство»).</p>	<p>Слабые стороны: Низкая наставническая активность педагогов старшей возрастной группы.</p> <p>Отсутствие в штатном расписании достаточного количества ставок специалистов (куратор, психолог, методист)</p> <p>Отсутствие источников дополнительного финансирования</p> <p>Слабая материально-техническая база.</p> <p>Высокая нагрузка педагогов.</p> <p>Страх перед отчетностью, нежелание вести документацию</p> <p>Рабочие часы педагога-наставника не совпадали с рабочими часами педагога-наставляемого</p> <p>Отсутствие наставника у молодого педагога по направлению «Театральное искусство»</p>
Внешние	<p>Возможности: Сложившаяся продуктивная система внешних связей ОУ с социумом – социальное партнерство – наставничество по формам «мастер-ученик», «студент/выпускник- ученик».</p> <p>Обмен информацией, опытом, практикой посредством участия в профессиональных сообществах.</p> <p>Представление опыта в районе, городе, регионах через участие в конкурсах. Мотивирование наставников.</p> <p>Освещение деятельности в ОУ по программе наставничества через раздел сайта «Наставничество».</p> <p>Использование в своей практике сетевых ресурсов, методических разработок, баз данных, глобальных всероссийских сетей.</p> <p>Возможность менять форматы общения для достижения результата</p> <p>Участие в мероприятиях по обмену опытом и профессиональных конкурсах по вопросам наставничества;</p> <p>Укрепление сотрудничества с социальными партнерами, увеличение их количества</p>	<p>Угрозы: Нестабильность общества. Внесение изменений в законодательство. Внешние факторы, форс-мажорные ситуации.</p>

II. В общеобразовательных организациях были реализованы следующие формы наставничества:

- «педагог-педагог» - во всех 24 организациях
- «работодатель-ученик» / «работодатель-студент» - в 4 ОУ района
- «студент-ученик» - в 3-х ОУ района
- «ученик-ученик» - в 12 ОУ района
- «учитель/ученик» / «родитель /ученик» - 4+ 1 ОУ

Во всех образовательных организациях района реализуется целевая модель наставничества, созданы информационные разделы на официальных сайтах организаций, в каждом учреждении разработаны соответствующие локальные акты (в том числе, о педагогическом наставничестве).

Характеристика наставнических пар представлена в таблице 4.

Таблица 4

Форма наставничества	Количество наставников (человек)	Количество наставляемых (человек)	Из них количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ	% от общего числа молодых педагогов в ОУ района
«педагог-педагог»	195	240	116	21,2%
«работодатель-ученик»	13	27		
«работодатель-студент»	13	34		
«учитель -ученик»	99	116		
«родитель-ученик»	14	27		
«ученик-ученик»	695	1555		
«студент-ученик»	31	64		

Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве:

- у 1965 обучающихся;
- у 187 педагогов (из них у 87 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ).

Было комфортно, создано ощущение безопасности общения:

- у 919 наставляемых обучающихся;
- 131 наставляемых педагогов (из них у 59 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ).

Высказали сомнения в комфортности:

- наставляемые обучающиеся -84 человек;
- педагоги- 2 (из них 1 молодой специалист)

Удовлетворенность работой в паре/группе высказали:

- 713 наставников - обучающихся;
- 1689 наставляемых обучающихся;
- 265 наставников- педагогов;
- 214 наставляемых педагога;
- 30 наставников-студентов.

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

1. Использование методов стимулирования педагогов-наставников, в том числе оплата труда наставников через включение наставничества в во внеурочную деятельность и кружки.
2. Организация наставнических практик с минимальным документооборотом.

3. Развивать краткосрочное наставничество по наиболее востребованным педагогическим вопросам (медиация, новая модель аттестации, особенности написания статей и др.).
4. Организация методического курса по подготовке наставников к работе в парах (группах).
5. Использовать дистанционные формы работы, результаты дистанционных встреч публиковать в сети интернет, облачном хранилище, записывать вебинары.
6. Привлекать к сотрудничеству сторонние организации для создания партнерских связей.
7. Продолжить реализацию целевой модели наставничества

Были выявлены следующие эффективные практики реализации целевой модели наставничества в рамках формы наставничества «педагог/педагог» (таблица 5).

Таблица 5

Целевая аудитория практики	Наименование практики	Результаты практики
- молодые/начинающие педагоги	<p>«Инвертированное наставничество»</p> <p>«Опытный проводник-консультант-начинающему педагогу»</p> <p>«Использование ИКТ на уроках иностранного языка в средней школе»</p>	<p>3 место в районном фестивале лучших методических практик в области наставничества Наставник – Кац Е.Э., заместитель директора по коррекционной работе; наставляемый – Шкрябина А. Н., учитель-дефектолог ГБОУ № 4 (коррекц.)</p> <p>Кишиневский А.Е, учитель истории,- победитель районного конкурса «Педагогические надежды»</p> <p>Здех А. В , учитель английского языка -2 место районного конкурса «Педагогические надежды» ГБОУ гимназия №32</p> <p>3 место</p> <p>Районный фестиваль лучших методических практик в области «Наставничество», Севостьянова Д.А. Гимназия № 11</p>
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы	«Система взаимодействия старших и младших школьников по средством тимбилдинга «Старшие младшим»	1 место
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;	«Проектирование системы заданий на основе естественно-научного текста для формирования функциональной грамотности обучающихся»	1 место в конкурсе педагогических идей и проектов Василеостровского района "Образование для будущего" в номинации "Наставничество" завуч по НМР Семенова Н.И. СОШ № 10
- педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.	«Использование ИКТ на уроках иностранных языков в средней школе»	Выступление на дискуссионной площадке ПМФО «Проектирование новых учебных задач в персонализированном образовательном процессе», Макаренко А.П. Гимназия № 11

SWOT-анализ с выводами по улучшению, корректировке целевой модели наставничества в ОУ на следующий год (таблица 6):

Таблица 6.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
--------------	------------	------------

<p style="text-align: center;">Внутренние</p>	<p>Сильные стороны: Повышенный интерес наставников-учеников и наставляемых учащихся начальной и основной школы к деятельности под руководством наставника-ученика.</p> <p>Выраженное желание принимать деятельное участие, выполнять конкретную роль в групповой, командной работе со стороны наставляемых</p> <p>Возможность задать вопрос; возможность быть услышанным.</p> <p>Мотивированность профессионального развития наставляемых;</p> <p>Наличие сложившейся практики неформального общения педагогов;</p> <p>Наличие в учреждении условий для презентации собственного педагогического опыта (регулярная организация мероприятий для педагогического сообщества)</p> <p>Большинство педагогов- участников понравилось участие в Программе наставничества и готовы продолжить работу в Программе наставничества</p> <p>Большинство учеников -участников понравилось участие в программе и они готовы продолжить работу</p> <p>У учеников- участников программы появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям</p> <p>-Повысилась успеваемость наставляемых</p>	<p>Слабые стороны: Занятость учащихся во внеурочное время</p> <p>«Вторичность» работы по отношению к другим должностным обязанностям</p> <p>Небольшое количество педагогов, могущих выступать в качестве наставников (коррекц. СОШ № 4)</p> <p>Низкое количество учеников, готовых и способных быть наставниками</p> <p>Высокая нагрузка на наставников и наставляемых</p>
<p style="text-align: center;">Внешние</p>	<p>Возможности: Участие учащихся во внешних конкурсах по компетенциям, связанным с наставничеством</p> <p>Придает уверенность ученикам в правильности направления работы и в своих силах.</p> <p>Информационно-методическая поддержка программы от ИМЦ Василеостровского района</p> <p>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов</p> <p>Проводятся разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках программы наставничества</p> <p>Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</p> <p>Акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества</p>	<p>Угрозы: Непонимание со стороны родительского сообщества</p> <p>Формализм</p> <p>Недостаточно сформированная система мотивации наставников</p> <p>Высокая загруженность педагогов, что отрицательно влияет на возможность организации встреч</p> <p>Рост конкуренции между школами за квалифицированные педагогические кадры</p> <p>Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся</p>

Форма наставничества «руководитель» - «студент»

Сильные стороны	Слабые стороны
-коммуникабельность, инициативность -теоретические знания педагогики и психологии -разнообразие приемов и методов на уроке Творческий подход в организации занятий - умение ставить цель и организовать деятельность учащихся по достижению цели, - хорошие организаторские навыки, - адаптивность, - разнообразие используемых на уроке методических приёмов	Заинтересованность в другом профессиональном направлении в доработке нуждается соответствие задачи этапа урока и выбранного методического приёма / формы организации учащихся
Возможности	Угрозы
организация занятости детей во внеурочное время возможности приумножения теоретических знаний на методических семинарах, приобретение педагогического опыта в результате участия в волонтерских и иных проектах по организации досуга детей	есть вероятность выбора дальнейшей трудовой деятельности не по специальности возможна низкая учебная мотивация учащихся

III. В дошкольных образовательных организациях были реализованы следующие формы наставничества:

- «педагог-педагог» (все 37 организаций)

Характеристика наставнических пар представлена в таблице 7.

Таблица 7

Форма наставничества	Количество наставников педагогов (человек)	Количество наставляемых педагогов			
		общее количество педагогов (человек)	% от общего количества педагогов в ДОУ	молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ДОУ (человек)	% от общего количества молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ДОУ
«педагог-педагог»	60	61	14,3 %	40	22,2%

Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве:

- у 79 педагогов (из них у 34 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ).

Было комфортно, создано ощущение безопасности общения:

- 57 наставляемых педагогов (из них у 38 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ).

Высказали сомнения в комфортности и безопасности:

- педагоги- 0 (из них 0 молодой специалист)

Удовлетворенность работой в паре/группе высказали:

- 56 наставников- педагогов;
 - 56 наставляемых педагога;

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

- обобщение опыта наставничества педагогов вариативных форм дошкольного образования;
 - анализ лучших мировых практик наставничества в дошкольном образовании (отечественный/зарубежный опыт);

- включение в тематику наставничества организацию сотрудничества с организациями культуры и спорта;
- создание базы педагогов-наставников разных специальностей Василеостровского района с демонстрацией примеров владения успешными педагогическими практиками;
- создание творческой группы педагогов на добровольной инициативе, желающих поделиться накопленным опытом работы по системе наставничества «педагог-педагог»;
- создание смешанных пар наставничества с привлечением студентов, проходящих педагогическую практику по договорам с образовательными организациями района;
- расширения спектра целевых категорий практики: за счет включения категории педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в практиках волонтерской деятельности;
- привлечение неподведомственных организаций района для организации наставничества в сотрудничестве разных организаций

Были выявлены следующие эффективные практики реализации целевой модели наставничества:

Целевая категория практики	Наименование практики	Результаты практики
- молодые/начинающие педагоги	<p>«Профессиональная адаптация начинающего воспитателя»</p> <p>«Профессиональная адаптация начинающего воспитателя»</p> <p>«Профессиональная адаптация начинающего воспитателя»</p>	<p>Выступление на районном семинаре «Региональный компонент: «Петербурговедение» Мастер-класс «Целевые прогулки и экскурсии выходного дня для дошкольников, посвященные неделе «Культура – детям (воспитатель Форостовская В.М.).</p> <p>3 место в районном творческом конкурсе "Педагог - Наставник - Друг", в номинации «Акция "Скажи спасибо Педагогу Наставнику" Панарина В.В. – воспитатель.</p> <p>1 место в районном этапе городского конкурса «Разукрасим мир стихами» в номинации «Классическая поэзия» воспитанницы наставляемого педагога (ГБДОУ д/с № 38)</p> <p>Открытый районный конкурс творческих работ «Педагог-Наставник - Друг», 2 место в номинации «Портрет Педагога, Наставника» (Прозорова Вероника Валерьевна, воспитатель ГБОУ д/с 78)</p> <p>Участие в районном конкурсе «Музыкальная мозаика» наставника Алексеевой А.А. и наставляемого Володягиной Д.А</p>
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;	<p>Творческая группа: «Региональный компонент: «Этника», Декоративно-прикладное искусство и Этнопедагогика»</p> <p>Номинация «Педагогическое наставничество»</p> <p>Подноминация «Программа наставничества»</p>	<p>Участие в семинаре «Традиции воспитания в народной культуре, на примере Северо-Западного региона» Название выступления: «Поделки к традиционным народным праздникам» Педагог: Будкевич Екатерина Валерьевна</p> <p>ГБДОУ № 8 Михайлова С.О., ГБДОУ № 33 Алафишвили Л.В - участие в районном фестивале лучших методических практик в области наставничества в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях и организациях дополнительного образования детей Василеостровского района Санкт-Петербурга в 2022-2023 уч. г</p> <p>ГБДОУ № 6 Челнокова Н.В. 3 место в районном фестивале-конкурсе педагогических идей и проектов «Образование для будущего» (номинация «Наставничество») для 0 0 Василеостровского района Санкт-Петербурга в 2022-2023 уч. г.</p> <p>Открытый районный конкурс творческих работ «Педагог-Наставник - Друг», 1 место в номинации</p>

		«Акция «Скажи Спасибо своему Педагогу-Наставнику» (Клепач Лариса Ивановна, воспитатель ГБОУ д/с 78)
--	--	--

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <p>Нормативно-правовое и финансовое обеспечение деятельности образовательной организации.</p> <p>100% педагогов прошли курсы повышения квалификации.</p> <p>Педагоги участвуют в работе районных творческих групп.</p> <p>Наличие опыта проведения проектов краеведческого образования, положительный опыт участия учреждения в конкурсах для педагогов и воспитанников в области краеведческого образования.</p> <p>Наличие опыта работы с молодыми специалистами.</p> <p>Наличие опыта инновационной деятельности, продуктами которой были программы внутрикорпоративного обучения.</p> <p>Наличие опыта организации и поведения стажировок.</p> <p>Наставнику и наставляемому понравилось участие в программе и готовы продолжить работу;</p> <p>Наставник отметил положительные результаты совместной работы с наставляемым.</p> <p>У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО.</p> <p>У участников программы появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования.</p> <p>Наставляемые после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала.</p> <p>Наставничество снижает уровень стресса у новых педагогов и позволяет им увереннее и скорее развивать свои профессиональные навыки.</p> <p>Наставничество помогает детскому саду сохранить качество образовательного процесса и улучшать его путем обмена опытом между новыми и опытными педагогами.</p> <p>Снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологических, организационных и социальных</p>	<p>Слабые стороны:</p> <p>Отсутствие опыта участия в конкурсах городского и федерального уровней может привести к снижению динамики профессионального развития педагогов.</p> <p>Снижение доли молодых педагогов в коллективе.</p> <p>Высокая загруженность педагогов-наставников.</p> <p>Материально – техническое оснащение в образовательной организации не позволяет достичь в полной мере цели и задач целевой модели наставничества.</p> <p>Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми.</p>

	<p>Наставляемые стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме);</p> <p>-У участников программы появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего;</p> <p>-У участников программы появилось желание, реализовать собственный проект в интересующей области;</p> <p>-Значительная доля наставляемых, которые планируют стать наставником в будущем;</p> <p>-Достаточность и понятность обучения наставников;</p> <p>-Наставники-педагоги отметили полезность совместной работы с наставляемыми</p>	
Внешние	<p>Возможности:</p> <p>Методическое сопровождение по вопросам повышения качества локальной нормативной базы образовательного учреждения.</p> <p>Участие в районной программе поддержки молодых педагогов ДОУ.</p> <p>Система мотивации и поощрения педагогов-наставников.</p> <p>Наличие бюджетных программ повышения квалификация педагогов.</p> <p>Возможность участия в конкурсах, семинарах, мастер – классах районного уровня и выше.</p> <p>Вариативность тематики районных творческих групп. Поддержка организации наставничества молодых педагогов района.</p> <p>Создание договоров о сотрудничестве с ППМС-центром, образовательными организациями.</p> <p>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</p> <p>Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</p>	<p>Угрозы:</p> <p>Отсутствие программ, реализуемых в сетевой форме.</p> <p>Недостаточное количество компьютерного оборудования, затрудняющее внедрение цифрового образования. приводит к потере ее индивидуальности и отсутствию перспективной стратегии ее развития.</p> <p>Рост конкуренции между образовательными организациями за квалифицированные педагогические кадры.</p> <p>Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</p>

Вывод:

В 2022-2023 учебном году все образовательные учреждения района участвовали в развитии целевой модели наставничества. В каждом из 64 подведомственных администрации учреждения района была реализована форма наставничества «педагог-педагог» (100%).

Кроме того, еще реализовывались следующие формы:

- «работодатель-ученик» / «работодатель-студент» - в 6 ОО района
- «мастер, выпускник-ученик» - в 1 ОО района
- «ученик-ученик» - в 13 ОО района
- «студент-ученик» - в 3-х ОО района
- «учитель/ученик» / «родитель /ученик» - в 4+ 1 ОО

Через реализацию целевой модели наставничества происходит улучшение психологического климата в образовательной организации как среди воспитанников, так и внутри педагогического коллектива.

Всего были включены в развитие целевой модели наставничества:

- педагогов – 61 человек в учреждениях дополнительного образования, 534 человека в ОУ, 121 человек в ДООУ. Всего педагогов района – 716, что составляет 26 % от общего количества педагогов района;

- обучающихся -58 человек в учреждениях дополнительного образования, 2545 человек в ОУ. Всего обучающихся – 2603 человека;

-работодателей – 9 в учреждениях дополнительного образования, 13 человек в ОУ;

- студент, выпускник прежних лет – 1 человек в учреждениях дополнительного образования, 31 человек в ОУ;

- родителей – 14 человек в ОУ.

Отмечено на практике, что адаптация педагога в новом педагогическом коллективе проходит более успешно через включение нового (молодого) педагога в реализацию программы наставничества. Плавный вход нового педагога в профессию происходит комфортно, работа систематизирована, поэтому более продуктивна.

Молодых педагогов в реализации модели педагогического наставничества было задействовано: 39 в учреждениях дополнительного образования, 116 в ОУ, 40 в ДООУ. Всего 195 человек, что составляет 26,8 % от всего количества молодых педагогов района.

В рамках Года педагога и наставника с участием наставников и наставляемых были проведены следующие мероприятия:

28.10.2022	Районный семинар "Психолого-педагогическое сопровождение: модель наставничества "педагог-педагог"	ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» Василеостровского района ГБОУ гимназия № 586 Василеостровского района
10-30.01.2023	Районный фестиваль лучших методических практик в области наставничества в общеобразовательных организациях дошкольных образовательных организациях дополнительного образования детей Василеостровского района	ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» Василеостровского района
15.02.2023	Районный семинар "Наставничество как инструмент наращивания профессиональных компетенций педагогов"	ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» Василеостровского района
15-16.02.2023	Районный конкурс-фестиваль "Лучшее из практики педагогов-психологов ОО. Успешные практики воспитания, социализации и самореализации обучающихся"	ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» Василеостровского района ГБУ ДО ЦППМСП Василеостровского района
09.02.2023	Районный семинар «Развитие soft skills педагогов и учащихся»	ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» Василеостровского района
15-21.02.2023	Мастер-классы в рамках фестиваля наставнический практик "Дети-детям" Лекция для педагогов к 200-летию великого русского педагога "История педагогического наставничества в России. От Ушинского К. Д. до наших дней"	ГБУ ДО ДДТ "На 9-ой линии" Василеостровского района ГБДОУ детский сад №50 Василеостровского района
28.02.2023	Посещение открытых занятий наставника и наставляемого. Мастер-класс по созданию куклы "Масленица" совместно с родителями и детьми, проведенный молодым специалистом	ГБДОУ №74 Василеостровского района
март-апрель 2023 г.	Районный фестиваль-конкурс педагогических идей и проектов "Образование для будущего" (номинация "Наставничество")	ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» Василеостровского района

17.03.2023	Открытие года педагога и наставника Церемония чествования педагогов и наставников Василеостровского района Санкт-Петербурга.	Администрация Василеостровского района
27.03.2023	Площадка ПМОФ-2023 «Василеостровские чтения. Новый формат». Финал	Журнал «Управление качеством образования» «Центр международного и регионального сотрудничества Спб» ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» Василеостровского района ЧОУ «Газпром школа СПб»
07.04.2023	Мастер-классы по разработке бизнес-проектов совместно с СПб Университетом технологий управления и экономики	ГБОУ гимназия № 586 Василеостровского района
07.04.2023	Открытие смены "Мастерство" в рамках реализации проекта "Мастерские роста"	ГБОУ средняя школа №21 им. Э. П. Шаффе
13.04.2023	Круглый стол "Формирование компетенций педагогов по развивающим технологиям для детей раннего возраста в модели "педагог-педагог"	ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» Василеостровского района
13.01.2023	Стратегические сессии проекта «Вектор качества образования», посвященные профессиональному росту педагога	ГБДОУ детский сад № 43
14.03.2023		ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ»
16.03.2023		Василеостровского района
25.04.2023		«Эффектико Групп»
26.04.2023	Открытый районный конкурс творческих работ "Педагог- Наставник-Друг", посвященный году Педагога и Наставника.	ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» Василеостровского района ДЮТЦ «Васильевский остров»
15.03.2023	«Цифровой ликбез» — уроки цифровой грамотности и кибербезопасности от Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого	ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ»
26.04.2023		Василеостровского района СПб политехнический университет Петра Великого
21.06.2023	Открытый районный семинар «Сотрудничество районной методической службы и Благочиния Василеостровского района Санкт-Петербурга»	ГБУ ДППО ЦПКС «ИМЦ» Василеостровского района Благочиние Василеостровского района Санкт-Петербурга

Рекомендовать для повышения эффективности практик наставничества в 2023-2024 учебном году:

1) в организациях дополнительного образования Василеостровского района Санкт – Петербурга:

- 1) ГБУ ДО ДЮТЦ «Васильевский остров»
транслировать опыт реализации программы наставничества для ОО района в рамках педагогического наставничества («педагог/педагог»);
- 2) ГБУ ДО ДЮТЦ «Васильевский остров»
транслировать опыт реализации практики наставничества для ОО района в рамках наставничества среди детей и молодежи («ученик/ученик», «студент/ученик»);
- 3) для всех организаций дополнительного образования района-
увеличить включенность молодых специалистов в систему наставничеств до 60 % от числа молодых специалистов в ОО.

2) в общеобразовательных организациях Василеостровского района Санкт – Петербурга:

1) ГБОУ гимназия № 642 «Земля и Вселенная»

транслировать опыт реализации программы наставничества для ОО района в рамках педагогического наставничества («педагог/педагог»);

2) ГБОУ гимназия № 11

транслировать опыт реализации программы наставничества для ОО района в рамках наставничества среди детей и молодежи («ученик/ученик»)

3) Для всех ОО района-

увеличить включенность молодых специалистов в систему наставничеств до 60 % от числа молодых специалистов в ОО.

4) в дошкольных образовательных организациях Василеостровского района Санкт – Петербурга:

1) ГБДОУ д/с № 6, ГБДОУ д/с № 23, ГБДОУ д/с № 28 -

расширение целевых категорий практики наставничества в 2023-2024 учебном году: включение целевой категории «Педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания»;

2) ГБДОУ д/с №3 -

расширение целевых категорий практики наставничества: включение целевой категории осваивания новой педагогической технологии педагогом;

3) ГБДОУ д/с № 34 -

расширение целевых категорий практики наставничества в 2023-2024 учебном году: включение целевой категории «Педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва»;

4) ГБДОУ № д/с 6-

транслировать опыт реализации программы наставничества для ДОУ района;

5) ГБДОУ д/с №1 2, ГБДОУ д/с № 23, ГБДОУ д/с № 28, ГБДОУ д/с № 6-

расширения практик взаимодействия с организациями района в рамках сетевого наставничества

6) ГБДОУ д/с № 8-

обучение педагога в СПб АППО по курсу: "Реализация моделей наставничества в дошкольных образовательных организациях";

7) ГБДОУ д/с № 73, ГБДОУ д/с № 50, ГБДОУ д/с № 42, ГБДОУ д/с № 37, ГБДОУ д/с № 34,

ГБДОУ д/с № 28, ГБДОУ д/с № 26, ГБДОУ д/с № 23, ГБДОУ д/с № 12, ГБДОУ д/с № 10,

ГБДОУ д/с № 3, ГБДОУ д/с № 8 -

активное участие в районных и городских конкурсах, фестивалях, мероприятиях (семинары, вебинары, круглые столы и т.д.), посвященных развитию целевой модели наставничества в ДОУ;

8) ГБДОУ д/с № 50 –

создание программ наставничества не только для молодых специалистов, но и для компенсации выявленных дефицитов у опытных педагогов и распространения эффективных педагогических практик внутри ГБДОУ.

9) для всех ДОУ района –

рассмотреть возможность использовать иных формы педагогического наставничества (например, «руководитель–педагог», реверсивное наставничество, «логопед-воспитатель» по речевому развитию воспитанников и другие направления «специалист-воспитатель»)

10) для всех ДОУ района –

увеличить включенность молодых специалистов в систему наставничеств до 60 % от числа молодых специалистов в ДОУ.