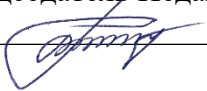




ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ
«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»
ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОНА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

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 № 14
«26» июня 2024 г.
Председатель Педагогического Совета
 Н. В. Гапоненко

«УТВЕРЖДЕНО»
Приказ № 22-ИМС
«22» июня 2024 г.
Директор



 А. Л. Досова

Отчет
по итогам реализации целевой модели наставничества
в образовательных организациях, подведомственных
администрации Василеостровского района
Санкт-Петербурга за 2023-2024 учебный год

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

Санкт-Петербург,
2024

В Василеостровском районе Санкт-Петербурга на конец 2023-2024 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)
- «ученик-ученик» / «студент-студент» (1 организация)

Характеристика наставнических пар представлена в таблице 1.

Таблица 1
Сравнительная таблица по годам

Форма наставничества Учебный период	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	
	2022-2023	2023-2024	2022-2023	2023-2024	2022-2023	2023-2024	2022-2023	2023-2024
«педагог-педагог»	22	35	39	36	12	22	37%	95%
«работодатель-ученик» «работодатель-студент»	9	14	39	21				
«ученик-ученик»/ «студент-студент»	5	1	10	4				
«мастер, выпускник-ученик»	1	0	4	0				

Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве:

- у 4 обучающихся;
- у 70 педагогов (из них у 22 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ).

Было комфортно, создано ощущение безопасности общения:

- у 4 наставляемых обучающихся;
- 35 наставляемых педагогов (из них у 22 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:

- 1 наставников - обучающихся;
- 4 наставляемых обучающихся;
- 35 наставников- педагогов;
- 24 наставляемых педагога.

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

1. Развитие сетевого наставничества между педагогами дополнительного образования образовательных организаций по вопросам современных компьютерных технологий, искусственного интеллекта и т. д.;
2. Развитие реверсивного наставничества между педагогами дополнительного образования образовательных организаций разных регионов Российской Федерации.

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	Межрегиональная конференция «Факторы роста» (организаторы Школьная лига, благотворительный фонд Сбербанк «Вклад в будущее») выступление Лубченков Леонид Константинович ПДО
	Практика работы с молодыми педагогами	«Районный конкурс педагогических достижений», номинация «Наставник», участник, Полякова Ольга Геннадьевна методист
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы	Персонализированная программа	Аттестация на первую квалификационную категорию Фомина Любовь Борисовна
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;	Практика наставничества	Районный фестиваль-конкурс передового педагогического опыта «СОБА» (Современный Опыт Востребованный Актуальный) для педагогов дополнительного образования Василеостровского района Санкт-Петербурга номинация «Лучшие практики наставничества» Вовк Наталья Владимировна, педагог дополнительного образования диплом I
- педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике	Практика педагогического наставничества в студии современного танца «Активный проект»	Выступление на Открытой районной конференции «Наставничество: эстафета знаний и опыта», посвященной Году педагога и наставника с докладом на тему: «Практика педагогического наставничества в студии современного танца «Активный проект» Умова Елена Юрьевна, педагог дополнительного образования

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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - большое количество опытных, хорошо замотивированных педагогов, готовых делиться своим опытом; - разработанный пакет документов по реализации программы наставничества; - отработанный алгоритм действий по взаимодействию «педагог-педагог», 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональное выгорание; - низкая наставническая активность педагогов старшей возрастной группы - высокая нагрузка педагогов; - страх перед отчетностью; - отсутствие наставников у молодых педагогов по направлениям: «Театральное искусство», «Компьютерные технологии», «Киберспортивные игры»
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация и участие в мероприятиях по обмену опытом по вопросам наставничества; - сетевое партнёрство со Школьной лигой - сложившаяся продуктивная система внешних связей с социумом – социальное партнерство («работодатель-студент») - укрепление сотрудничества с социальными партнерами, увеличение их количества 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - занятость педагогов - возможное изменение вектора развития Целевой модели наставничества

Вывод: в организациях дополнительного образования Василеостровского района в 2023-2024 учебном году в реализации целевой модели наставничества приняли участие 71 педагог (форма «педагог/педагог»), что на 10 педагогов больше, чем в 2022-2023 учебном году. Из них молодых специалистов было 22 человека (95% молодых специалистов дополнительного образования), что на 10 человек больше, чем в прошлом году. Таким образом, видна тенденция заинтересованности педагогов в реализации программ наставничества в учреждениях.

Также увеличилось количество человек, принявших участие в работе по форме «работодатель-ученик» / «работодатель-студент» в 2023-2024 учебном году по сравнению с предыдущим (21 и 14 соответственно).

Форма наставничества «мастер, выпускник-ученик» в 2023-2024 учебном году оказалась невостребованной.

II. В общеобразовательных организациях были реализованы следующие формы наставничества:

- «педагог-педагог» - во всех 24 организациях
- «работодатель-ученик» / «работодатель-студент» - в 6 ОУ района
- «студент/учитель-ученик» - в 2-х ОУ района
- «ученик-ученик» - в 13 ОУ района

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
Сравнительная таблица по годам

Форма наставничества Учебный период	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	
	2022-2023	2023-2024	2022-2023	2023-2024	2022-2023	2023-2024	2022-2023	2023-2024
«педагог-педагог»	195	205	240	261	116	120	21,2%	22,3%
«работодатель-ученик»	13		27					
«работодатель-студент»	13	48	34	109				
«учитель -ученик»	99	76	116	86				
«родитель-ученик»	14	0	27	0				
«ученик-ученик»	695	581	1555	1134				
«студент-ученик»	31		64					

Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве:

- у 1329 обучающихся;
- у 472 педагогов (из них у 118 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ).

Было комфортно, создано ощущение безопасности общения:

- у 1329 наставляемых обучающихся;
- 347 наставляемых педагогов (из них у 118 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ).

Высказали сомнения в комфортности:

- наставляемые обучающиеся – 76 человек;
- педагоги- 15 (из них 0 молодой специалист)

Удовлетворенность работой в паре/группе высказали:

- 209 наставников - обучающихся;
- 969 наставляемых обучающихся;
- 329 наставников- педагогов;
- 225 наставляемых педагогов;

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

1. Организация школьных мероприятий (смотр-конкурс) по популяризации наставничества среди обучающихся.
2. Индивидуализировать программу; предоставить возможность утверждения состава пар-групп после пробных встреч.
3. Организовать отдельное пространство для работы наставников и наставляемых.
4. Привлекать к сотрудничеству сторонние организации для создания партнерских связей.
5. Использование методов стимулирования педагогов-наставников.
6. Развитие партнерских отношений с вузами и привлечение работодателей в ОУ для проведения мастер-классов, лекций по построению карьеры в рамках сотрудничества «школа-вуз-работодатель» на уровне городских программ по профориентации.

7. Организовать наставнические практики с минимальным документооборотом, учитывать при определении периодичности встреч занятость педагогов, использовать дистанционные формы работы, результаты дистанционных встреч публиковать в сети интернет, облачном хранилище, записывать вебинары.
8. Продолжить традицию проведения Научно-практической конференции обучающихся, в рамках которой наставнические пары педагогов могут передавать полученный опыт обучающимся.

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	«Профессиональное становление молодого педагога на начальном этапе работы в школе» Школа наставничества ведется через реализацию программы «Адаптация молодых педагогов»	Городской конкурс педагогических достижений А.Е.Кишиневский победитель номинации «Настоящий учитель» (Гимназия № 32) Диплом за 1 место во Всероссийском конкурсе «Лучшая технологическая карта по ФГОС-2-23» в номинации «Основное образование» - Костромина Я.М., учитель математики; Диплом 1 степени Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Мой лучший урок по ФГОС» - Костромина Я.М., учитель математики. (СОШ 29)
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы	Проект «Фестиваль открытых уроков»	Победитель районного конкурса по наставничеству, представление проекта «Фестиваль открытых уроков» Панова Э.В., Гайсина М.В., Жиделева Е.В., (СОШ 31)
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;	Система наставничества для молодых, вновь назначенных, классных руководителей Проект «Методическая лаборатория» Региональный фестиваль по игре «Что? Где? Когда?» «МУДРАЯ СОВА» (тема фестиваля - «Год педагога и наставника. Наставники в произведениях культуры и искусства») Главным спикером встречи являлся магистр игры «Что? Где? Когда?», обладатель приза «Бриллиантовая сова», шестикратный обладатель приза «Хрустальная сова», гроссмейстер викторины «Своя игра» Александр Абрамович Друзь.	Лауреат городского этапа конкурса «Конкурс педагогического мастерства» в номинации «Наставник» Шмагина Яна Вадимовна (СОШ 12) Представление материалов в конкурсе на получении премии лучшим учителям России. Победитель: Вейсель Г.В. (СОШ 31) 2 место - Команда (5 педагогов: Никулина Е. В., Дюкова Н. Б., Осипова С. И., Жестовская Е. Д., Никитюк М. В.) (СОШ 16)

- педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике	Совместный научный проект (продукт – участие в международной конференции)	Наставник с двумя наставляемыми принял участие в конкурсе педагогического мастерства (СОШ 19)
--	---	---

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

Таблица 6.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Привлечение педагогов с различным стажем для закрытия профессиональных дефицитов 2.Поддержка, развитие педагогов, поиск новых методик и практик, передача опыта, поддержка молодых специалистов 3. Повышенный интерес наставников-учеников и наставляемых учащихся начальной и основной школы к деятельности под руководством наставника-ученика. 4. Выраженное желание принимать деятельное участие, выполнять конкретную роль в групповой, командной работе со стороны наставляемых 5. Успешная личная профессиональная самореализация, раскрытие и реализация лидерского потенциала 6. У участников программы появилось желание более активно участвовать в жизни школы и района 	<p>Слабые стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Утрата субординации 2. Занятость учащихся во внеурочное время 3. Высокая загруженность педагогов 4. Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели наставничества 5. Непринятие родительской общественностью
Внешние	<p>Возможности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; 2. Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения. 3. Привлечение опытных кадров. Использование потенциала внешних стейкхолдеров. 4. Внедрение новых технологий. 5. Участие учащихся во внешних конкурсах по компетенциям, связанным с наставничеством 6. Создание базы наставников на уровне района и города с возможностью сетевого взаимодействия. 7. Рост количества молодых специалистов успешно адаптирующихся к работе и остающихся работать по специальности 8. Повышение профессионального мастерства молодых специалистов и специалистов, прошедших переподготовку. 	<p>Угрозы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Невозможность договориться по времени встреч приводит к снижению мотивации и распаду пар и групп. 2. Недостаточно сформированная система мотивации наставников влечет нежелание педагогов быть наставниками. 3. Высокие ресурсные затраты (временные, материально-технические, организационные)

Вывод: в 2023-2024 учебном году так же, как и в прошлом 2022-2023 учебном году, востребована форма наставничества «педагог/педагог». В этом году некоторое увеличение привлеченных педагогов в реализацию проекта наставничества в школах по сравнению с прошлым годом (235 и 245 соответственно форма «педагог/педагог»). Среди обучающихся, наоборот, есть тенденция снижения привлеченных учеников в реализацию проекта по форме

«ученик/ученик» (2250 и 1716 соответственно). Это связано с занятостью учащихся во внеурочное время и непонимание родительской общественностью ценности такой формы наставничества.

Форма наставничества «студент/ученик» в этом году оказалась не востребованной.

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

- «педагог-педагог» (35 организаций, 2 организации не участвовали в программе наставничества: (ДОУ№ 20,23)

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»	77	158	18 %	34	27,9 %

Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве:

- у 90 педагогов (из них у 34 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ).

Было комфортно, создалось ощущение безопасности общения:

- 79 наставляемых педагогов (из них у 32 молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно, работающих первые 3 года в ГОУ).

Высказали сомнения в комфортности и безопасности:

- педагоги- 2 (из них 1 молодой специалист)

Удовлетворенность работой в паре/группе высказали:

- 76 наставников- педагогов;
- 79 наставляемых педагога;

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

- разработка программ, направленных на повышение педагогической компетентности в работе с родителями;
- продолжить взаимодействие молодых педагогов и опытных наставников;
- иметь большую возможность знакомиться с положительными практиками наставничества для педагогов дошкольных организаций через обучающие ролики по конкретным практикам;
- создание общего группового чата по наставничеству для воспитателей и молодых педагогов внутри организаций;
- организация методических объединений с живыми дискуссия по наставничеству;
- привлечение организаций района и города для организации наставничества в сотрудничестве разных организаций
- проведение наставничества для представителей административных команд
- включение в тематику наставничества организацию сотрудничества с организациями культуры и спорта.
- расширения спектра целевых категорий практики за счет включения категории педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в практиках волонтерской деятельности

- 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.
- создание творческой группы педагогов района, желающих поделиться накопленным опытом работы по системе наставничества «педагог-педагог».
- создание базы педагогов-наставников разных специальностей в Василеостровском районе

Были выявлены следующие эффективные практики реализации целевой модели наставничества:

Целевая категория практики	Наименование практики	Результаты практики
- молодые/начинающие педагоги	«Программа профессиональной адаптации и персонифицированной помощи молодому специалисту»	Победитель районного конкурса инновационных идей и проектов Воспитатель Деревянко М.Г. (д/с №50)
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;	Номинация «Новый формат»	Районный фестиваль лучших методических практик в области наставничества в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях и организациях дополнительного образования Василеостровского района Санкт-Петербурга в 2023-2024 уч. г. ГБДОУ детский сад № 43 Петрова А. Е. Духненко В.И. (Лауреат I степени)
- стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации	Наставничество как траектория сотрудничества	Прохождение педагогической практики с последующим трудоустройством в образовательную организацию – 1 воспитатель в 2024 году (д/с № 29)

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Наставничество снижает уровень стресса у новых педагогов и позволяет им увереннее и скорее развивать свои профессиональные навыки. 2. Наставничество помогает детскому саду сохранить качество образовательного процесса и улучшать его путем обмена опытом между новыми и опытными педагогами. 3. Наличие педагогов разного уровня, с интересными идеями и хобби. 	<p>Слабые стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Низкий процент молодых педагогов 2. Высокая нагрузка на наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми 3. Психологический барьер, избирательная позиция отдельных педагогов при формировании наставнических пар.

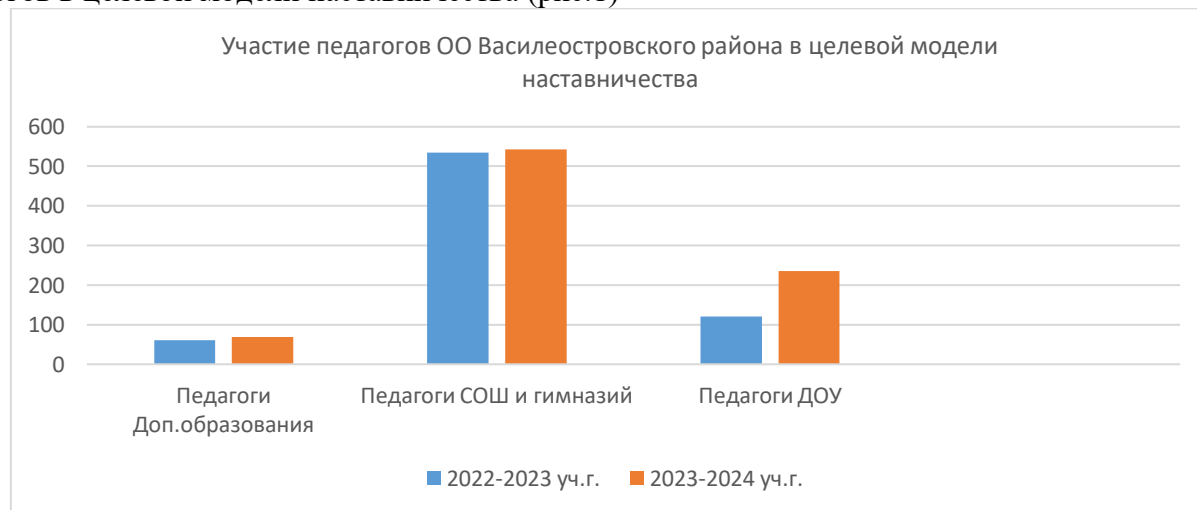
	4. У участников появилось лучшее понимание собственного профессионального роста, возрос интерес к собственной работе. 5. Успешное закрепление педагога на месте работы.	
Внешние	<p>Возможности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие договоров о сотрудничестве с ППМС центром, образовательными организациями. 2. Вариативность тематики районных творческих групп 3. Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества. 4. Наличие бесплатных программ повышения квалификации педагогов. 	<p>Угрозы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сокращение штатного количества педагогов с опытом работы. 2. Высокие ресурсные затраты (временные, материально-технические, организационные). 3. Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) 5. Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры;

Вывод: в 2023-2024 учебном году так же, как и в прошлом 2022-2023 учебном году, востребована форма наставничества «педагог/педагог». В 35 учреждениях ДОО реализовывалась данная форма. Два учреждения дошкольного образования (№ 20, № 23) не участвовали в целевой модели наставничества. Причиной послужило отсутствие наставляемых, в частности молодых специалистов, при наличии педагогов-наставников. Количество педагогов, участвующих в целевой модели наставничества в ДОО в 2023-2024 уч. г. увеличилось по сравнению с 2022-2023 уч. г. (235 и 121 соответственно). Увеличился процент наставляемых педагогов, участвующих в наставничестве (18% в 2023-2024 уч. г. против 14,3% по сравнению с 2022-2023 уч. г.). Процент молодых специалистов также увеличился с 22,2 % до 27,9 %.

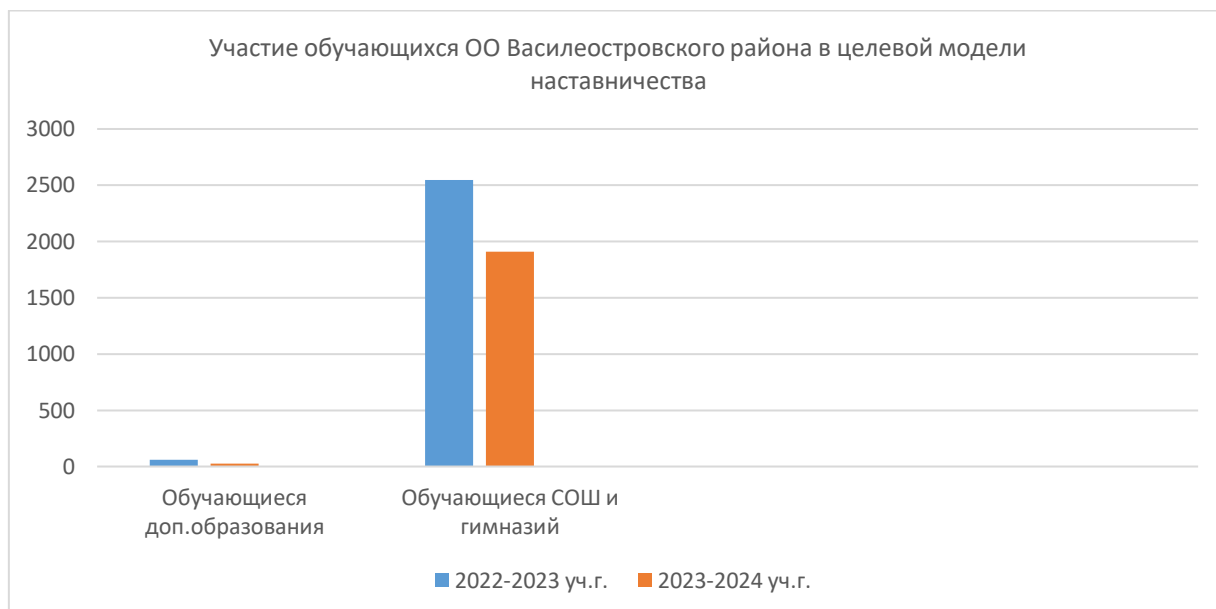
Общий вывод:

Всего были включены в развитие целевой модели наставничества:

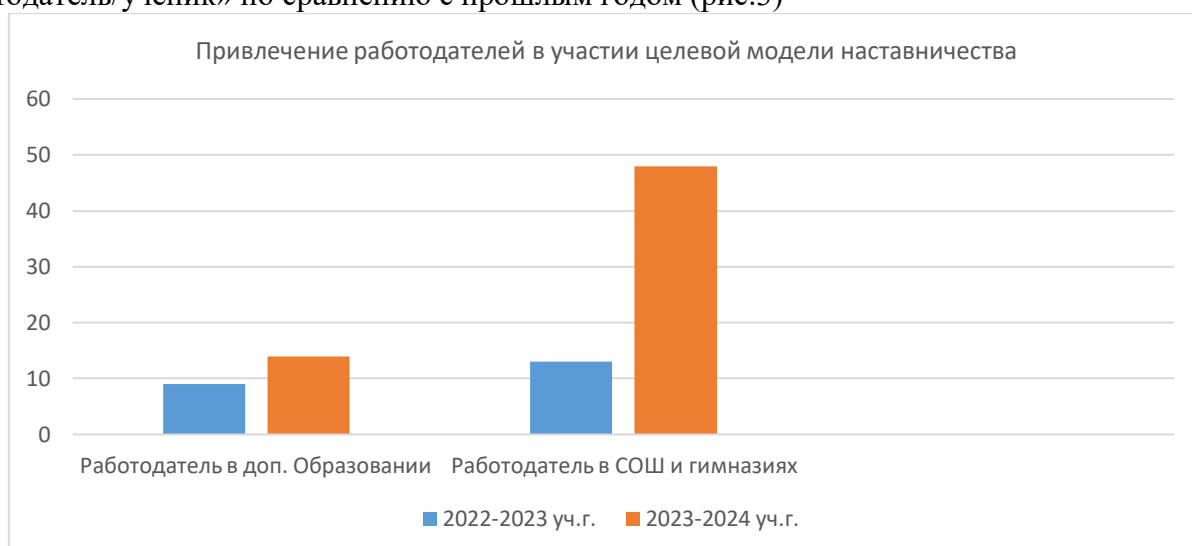
- педагогов – 69 человек в учреждениях дополнительного образования, 542 человека в ОУ, 235 человек в ДОО. Итого педагогов района – 846, что составляет 28,5 % от общего количества педагогов района. Из них молодых педагогов 176, что составляет 26% всех молодых педагогов. Это на 0,8% меньше, чем в 2023-2024 уч. г. В целом, наблюдается позитивная динамика участия педагогов в целевой модели наставничества (рис.1)



- обучающихся – 26 человек в учреждениях дополнительного образования, человек в ОУ. Всего обучающихся – 1907 человека. Что указывает на спад активности учащихся по сравнению с прошлым учебным годом (рис. 2).



-работодателей – 14 в учреждениях дополнительного образования, 48 человек в ОУ. Что также является положительной динамикой развития целевой модели наставничества по форме «работодатель/ученик» по сравнению с прошлым годом (рис.3)



Форма «родитель – ученик» в этом году была не востребована.

С участием наставников и наставляемых были проведены следующие районные мероприятия:

ВКС с кураторами наставничества ОО «Итоги реализации целевой модели наставничества за 2022-2023 уч. г. в образовательных организациях Василеостровского района. Вектор развития наставничества в 2023-2024 уч. г.»

Консультации по вопросам реализации целевой модели наставничества

Семинар «Условия эффективного наставничества: проблемы, практики, перспективы»

Фестиваль-конкурс передового педагогического опыта «СОВА» (Современный Опыт Востребованный Актуальный)

Круглый стол "Практики наставничества по вопросам организации родительского просвещения".

Семинар «Технология педагогической фасилитации как метод проведения педагогического совета в дошкольном образовательном учреждении»

Семинар "Наставничество педагогических работников на ступени дошкольного образования: актуальные практики"

Фестиваль лучших методических разработок в области наставничества в ОО, УДОД, ДОУ

Семинар "Наставничество в психолого-педагогическом классе"

Мастер-класс "Реверсивное наставничество в дошкольной образовательной организации".

Семинар "Роль наставника в формировании основ безопасного поведения дошкольника"

В рамках реализации программы районного наставничества с ассоциацией молодых педагогов были проведены курсы повышения квалификации для молодых педагогов «Профессиональная деятельность молодых специалистов: методическое сопровождение обучения и воспитания в условиях стандартов образования нового поколения», 72 часа, на которых были обучены 24 человека.

Рекомендовать для повышения эффективности практик наставничества в 2024-2025 учебном году:

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

- 1) ГБУ ДПО ЦТРИГО «На Васильевском» - организовать работу по наставничеству по методическим рекомендациям. В частности, в оформлении программ по наставничеству придерживаться типового шаблона. Использовать методические рекомендации, размещенные на сайте ИМЦ <https://imcvo.ru/deyatelnost-imts/napravleniya-deyatelnosti/tselevaya-model-nastavnichestva/> ;
- 2) для всех организаций дополнительного образования района- увеличить количество участников в Фестивале-конкурсе передового педагогического опыта «СОВА» (Современный Опыт Востребованный Актуальный) и иных конкурсах по наставничеству;
- 3) ГБУ ДО ДДТ «На 9-ой линии», ГБУ ДО ДЮТЦ «Васильевский остров», ГБУ ДПО ЦТРИГО «На Васильевском» рассмотреть возможность организации сетевого наставничества;
- 4) продолжить привлекать молодых специалистов к участию в реализации целевой модели наставничества.

2) в общеобразовательных организациях Василеостровского района Санкт – Петербурга:

- 1) ГБОУ СОШ № 31 с углубленным изучением английского языка 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 сетевого наставничества
- 3) Для всех ОО района увеличить включенность молодых специалистов в систему наставничества до 60 % от числа молодых специалистов в ОО;
- 4) Для всех ОО района- увеличить количество участников в конкурсах по наставничеству разного уровня.

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

- 1) ГБДОУ д/с № 20, ГБДОУ д/с № 23
включиться в работу по развитию целевой модели наставничества, рассмотрев разные возможности наставничества, а не только работу с молодыми специалистами.
- 2) ГБДОУ № д/с 43-
транслировать опыт реализации программы наставничества для ДОУ района («Новый формат»)
- 3) Всем ДОУ
рассмотреть расширение практик взаимодействия с организациями района в рамках сетевого наставничества
- 4) Всем ДОУ
рассмотреть возможность включение в работу программ, направленных на повышение педагогической компетентности в работе с родителями
- 5) Всем ДОУ
рассмотреть возможность включение в работу программ, направленных на предупреждению выгорания, эмоционального перенапряжения педагогов
- 6) для всех ДОУ района –
расширить целевые категории педагогов, участвующих в наставничестве (например, «руководитель–педагог», «логопед-воспитатель» по речевому развитию воспитанников и другие направления «специалист-воспитатель», «психолог-педагог, находящийся в стадии профессионального выгорания» и т.д.)
- 7) для всех ДОУ района –
увеличить включенность молодых специалистов в систему наставничеств до 60 % от числа молодых специалистов в ДОУ.
- 8) Для всех ДОУ района-
увеличить количество участников в конкурсах по наставничеству разного уровня.