**Годовой отчет по результатам внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «Гимназия №14» г Грозного**

**в 2021-2022 учебном году**

За период с октября 2021 по май 2022 года в МБОУ «Гимназия №14» г. Грозного была внедрена Целевая модель наставничества с целью реализации государственной программы. Программа внедрялась в соответствии с утвержденным Планом мероприятий («дорожная карта») по внедрению Целевой модели наставничества в МБОУ «Гимназия №14» г. Грозного (далее – гимназия).

В октябре 2021 года было проведено анкетирование по поиску наставляемых и наставников в различных профилях по направлениям: «Ученик- ученик» и «Учитель-учитель».

В ходе реализации анкетирования были выявлены 250 запросов на участие в проекте Наставничество. В числе принявших участие в опросе 120 учащихся выразили желание стать Наставниками, 120 обучающихся были определены в качестве Наставляемых. Среди педагогов в роли наставника для молодых специалистов выразили желание работать 3 педагога с опытом работы. В качестве Наставляемых были отобраны 3 молодых педагогов с опытом работы от 0 до 3 лет, к которым были приставлены опытные Наставники по профилю. На старте программы были образованы 3 пары учитель –учитель, 120 пар - групп ученик –ученик. Некоторые пары не достигли поставленных целей, у 98% ожидание оправдалось от полученной программы.

* Проведена ревизия наставнических пар/групп. Установлено, что все 120 пар/групп успешно завершили работу.
* Подтвердились позитивные ожидания от наставничества у всех участников проекта.

Общее количество пар\групп, участвующих в программе наставничества: 120 на старте программы, завершили программу 120 пар\групп.

Было комфортно, создалось ощущение безопасности общения у 21 наставляемого.

4. Высказали сомнения в комфортности и безопасности 2 наставляемых. Это связано с разными ожиданиями от наставничества (*причина*). Куратором были предприняты следующие действия по нивелирования данного фактора: общение с наставниками, поиск других наставником и наставляемых, работа с классным руководителем и учителями -предметниками.

5. Удовлетворенность работой в паре/группе высказало 82 наставников.

6. Были высказаны следующие пожелания, предложения**:**

1. Продолжение работы, но с меньшим уровнем отчетности;

2. Введение в гимназии звания почетный наставник или какие-то отличительные привилегии для тех, кто участвует в программе;

3. Проведение внутришкольных мероприятий по поляризации направления и поиска большего количества наставников и наставляемых;

4. Ввведение оплаты работы наставника (это предложение от педагогов, детей все устраивало);

5. Упрощение механизмов взаимодействия (вопросы, анкеты, планы работы);

6. Система электронного документооборота**.**

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

Наиболее эффективными и получившими значительное количество отзывов были следующие практики.

Поддержка обучающихся 5 класса по биологии силами обучающихся 7 класса, которые являются победителями районных туров олимпиады, девочки проводили дополнительные занятия, устраивали совместные исследовательские работы под руководством учителя биологии и качественно улучшили показатели наименее успевающих по предмету в 5 классе.

Работа наставников по направлению «учитель-учитель» способствовала профессиональному росту и становлению педагогических компетентностей молодых специалистов. За год молодые специалисты улучшили взаимодействие с обучающимися и с родителями, приобрели доверие со стороны родителей и педагогического коллектива, что было отмечено на итоговом педагогическом совете.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Сильные стороны реализации программы** 1. Возсможность улучшения качественных показателей МБОУ «Гимназия №14» г. Грозного 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, в т.ч. групповая работа.6. Прописанные меры ответственности сторон.7. Нормативно-правовая база 8. Ожидаемые результаты проекта.9. Система взаимодействия всех участников проекта. | **Слабые стороны реализации программы** 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. Очень сложные параметры документооборота со стороны куратора, наставника и наставляемого, что вызывает сопротивление.4. Долгие сроки подготовки к программе и малое время на взаимодействие и реализацию.5. Отсусвие возможности начать цикл по мере необходимости и появления новых пар.6. Необходимость в варьированной времени программы. |
| **Возможности программы для ОУ.**1. Создание базы наставников с возможностью формирования сетевого взаимодействия с муниципальным органом управления.2. Улучшение качества работы обучающихся в показателях ВПР.3. Увеличение количества учителей, которые будут подавать на первую категорию в первые два года работы. 4. Привлечение выпускников –работодатели в ОУ.5. Создание школьного фундамента выпускников. | **Проблемы, возникающие на разных стадиях.**1. Несогласованность по времени реализации программы.2. Проблемы в расписание и планированием программы работы наставника и наставляемого.3. Отсуствие потребности в наставнике по ряду предметов, ряду активностей.4. Низкая активность со стороны наставляемых во взаимодействие с наставником.5. Непонимание педагогов о необходимости участия в программе**.** |

**Выводы:**

1. Необходимо запускать цикл с начала года, отбор пар проводить до конца 1 четверти, чтобы было время на знакомство и составление совместного плана работы.

2. В работе наставников – педагогов и наставляемых стоит прописывать количество часов и встреч, во избежание недопонимания и чрезмерного взаимодействия.

3. Программа является очень ценной и представляет большой интерес в рамках педагогического сообщества, но испытываются затруднения с количеством желающих участвовать в программе, так как могут подать много заявок на форму «молодой учитель-учитель, желающий получить навыки в работе с программами», что иногда перерастает в ожидание «написать за меня планирование», «сделать за меня сайт», что является проблемой.

4. Необходим контроль со стороны педагогов и классного руководителя над реализацией программы и продумывать какие-то поощрения для наставников – учеников среди вызвавшихся.

5. Наставничество полезно для внедрения проектного метода работы в гимназии среди разновозрастных групп.

6. Возможно рассматривать наставничество в качестве помощи на кружках для более опытных обучающихся.

7. Программа «Работодатель- ученик» возможна к реализации при создании «сообщества благодарных выпускников», которые будут возвращаться в гимназию с желанием работать с учениками старших классов.