

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА «НА ВЫХОДЕ»
реализации программы наставничества
за 2022 – 2023 учебный год

1. Проведена ревизия наставнических пар/групп.

Формы наставничества, которые реализовывались в ОУ в 2022-2023 уч.году	Количество участников (чел.)	% участников (от общего количества обучающихся/педагогов в ОУ)
Педагог-Педагог	17	23%

2. Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве у 17 участников среди педагогов.

3. Было комфортно, создано ощущение безопасности общения у 16 наставляемых-педагогов.

4. Высказали сомнения в комфортности и безопасности 1 из числа наставляемых-педагогов.

Высказал сомнение в комфортности и безопасности 1 наставляемый. Это связано с отсутствием потребности в помощи наставника (молодой специалист, 3 год).

5. Удовлетворенность работой в паре/группе все наставники-педагоги.

6. Были выявлены следующие эффективные практики/элементы реализации программы наставничества (наименование практики, продукты, разработанные в рамках реализации практики):

- **Система работы наставников с наставляемыми.** В основу системы работы с наставляемыми положены следующие принципы:

- наставляемый сам решает, какой опыт сейчас ему нужен от наставника. Ведь сам наставник не может за другого человека решить, что ему важнее и полезнее, тем самым, выводя собственную мотивацию на первый план;

- наставляемый приобретает опыт поэтапно, что позволяет ставить ему достижимые цели и анализировать достигнутые результаты.

Работа по такой системе - это возможность для наставляемых понять, что опыт педагогической практики не приобретается мгновенно, что его условно можно разделить на несколько этапов:

- получение необходимых знаний;
- формирование умений;
- развитие образа мышления.

- **Форма индивидуального маршрута профессионального развития молодого или малоопытного педагога.**

В качестве основных измеряемых результатов выступали:

Для наставляемых и наставников педагогов:

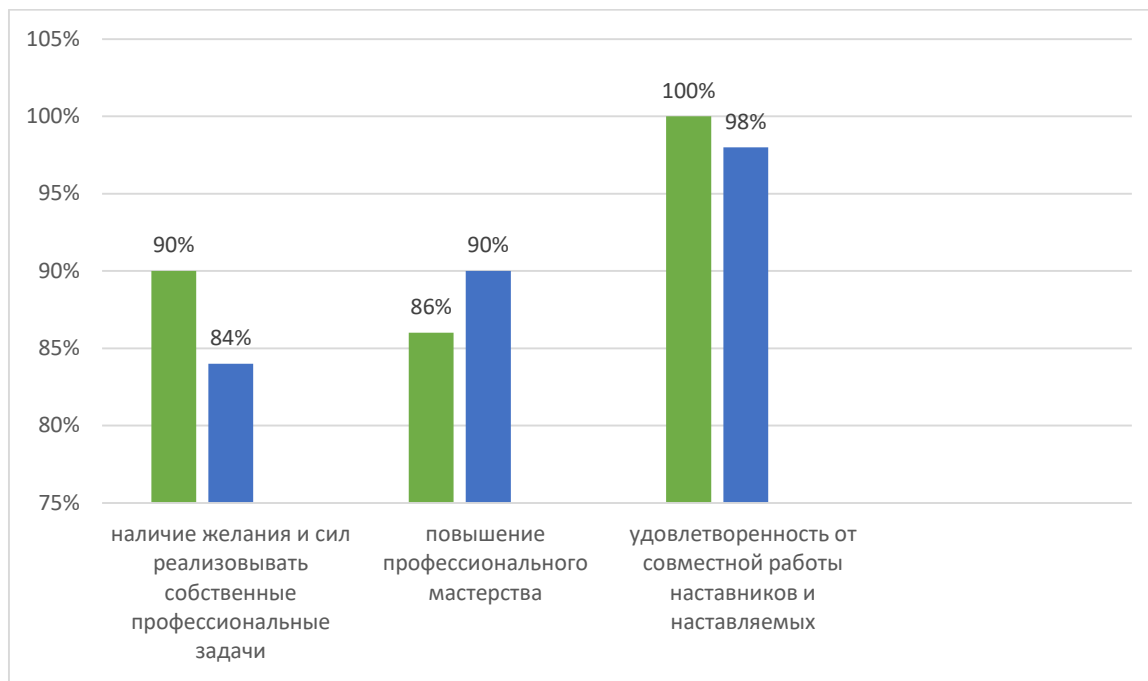
- позитивное восприятие профессии педагога и наличие желания и сил реализовывать собственные профессиональные задачи (метод опроса);
- повышение профессионального мастерства (метод опроса);

- удовлетворенность от совместной работы наставников и наставляемых (метод опроса);

По итогам контрольных замеров на выходе - итоги реализации совместной работы наставников и наставляемых, были получены следующие результаты.

Из общего числа учащихся-наставляемых были получены следующие результаты:

Результаты наставников (зеленый столбик) и наставляемых (синий) (модель Педагог-Педагог)



Можно отметить, что среди педагогов-наставников и наставляемых высокий процент наличия желания реализовывать собственные профессиональные задачи. Большинство получили удовлетворенность от совместной работы. 70% молодых педагогов отметили собственный профессиональный рост в результате мероприятий, проведенных наставниками, кроме того, сами наставники тоже отметили свой профессиональный рост.

Отдельные встречи с наставляемыми вылились в организацию и проведение семинаров для молодых педагогов начальной школы Кировского района.

В 2022-2023 году продолжилась реализация курсов повышения квалификации по программе «Современные образовательные технологии в теории и практике обучения» педагогами лица совместно с ИМЦ Кировского района СПб. Курсы были прочитаны во 2 полугодии 2022-2023 уч. года. Закончила курсы в этом году малоопытный педагог по математике и посетили отдельные занятия все молодые специалисты.

В связи с запросом молодых специалистов Кировского района проведение курсов по заявленной программе планируется и в следующем учебном году.

В этом году заместитель директора по УВР, руководитель Службы сопровождения, педагог-наставник нашего лица стала победителем городского конкурса педагогических достижений в номинации «Наставник», под номинации «Наставник молодых педагогов».

В 2022-2023 уч. году был доработан Путеводитель молодого специалиста, который успешно используется в нашем лице наставляемыми.

В течение года на базе нашего лица проводилась работа с молодыми специалистами Кировского района (начальная школа) «Наставничество: эстафета знаний и опыта».

План встреч

7. SWOT-анализ реализации наставничества.

Дата	Тема мероприятия	Наставник
18.10.2022	Мастер-класс «Строим мосты, а не стены». Эффективная работа педагога с родителями	Заместитель директора по УВР
16.11.2022	Формирование навыков soft skills как ключ к будущему наших детей.	Учителя начальных классов
14.12.2022	Работа с обучающимися в ходе реализации проектной деятельности	Учитель
28.02.2023	Технологии развития эмоционального и социального интеллекта ребенка. Головоломка в его голове. Техники развития познавательной сферы учащихся (кинезиологическая гимнастика, мнемотехнические приемы, карты памяти)	Учитель
17.03.2023	Анализ возможностей и перспектив деятельности классного руководителя в условиях современной школы.	Заместитель директора по УВР
26.04.2023	Теория и практика использования стратегии смыслового чтения в образовательном процессе.	Заместитель директора по УВР
17.05.2023	Открытое занятие по внеурочной деятельности «Художественное слово» для молодых специалистов «Поэтические произведения. Юмор в стихах для детей»	Учитель

SWOT-анализ. Модель «Педагог-Педагог» (действует 3 год)

Сильные стороны S	Слабые стороны W
<ul style="list-style-type: none"> - участниками получен позитивный опыт совместной работы; -сохранилась внутренняя готовность наставников участвовать в проекте; - большинство наставляемых получили позитивный опыт общения с наставниками; - выбранный формат работы позволил сохранить позитивный настрой участников и сохранить положительный эмоциональный фон; - четкая организация работы куратором позволила эффективно осуществлять реализацию проекта. 	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточность временных ресурсов наставников не позволила в полной мере удовлетворить профессиональный запрос наставляемых; - не у всех наставляемых оправдались ожидания от участия в проекте, в виду отсутствия потребностей у наставляемых на третьем году работы (по их мнению); -данный формат работы наставников с наставляемыми - это большая затрата психоэмоциональных ресурсов со стороны наставников; -недостаточно выражено умение самостоятельно планировать работу в процессе взаимодействия наставников и наставляемых; - отсутствие возможности обеспечить единство технического, проектного и психолого-педагогического содержания проекта сохраняется.
Возможности O	Угрозы T
<ul style="list-style-type: none"> - организация проекта предоставила возможность обмена опытом, трансляции собственного опыта через участие в различного рода конференциях; - предоставлена возможность для заинтересованных наставников пройти повышение квалификации в сфере наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> -отсутствие подхода к организации проекта, учитывающего временные затраты педагогов наставников на подобного рода деятельность.

	Возможности	Угрозы
Сильные стороны	<p>Стратегия прорыва SO- стратегия</p> <p>Продолжить предоставлять педагогам (наставникам и наставляемым), участвующим в проекте наставничество, возможности для демонстрации своего опыта работы на конференциях, семинарах, повышая значимость достижений и прилагаемых усилий.</p>	<p>Стратегия переходного периода ST-стратегия</p> <p>Продолжить организацию мероприятий с педагогами, смыслом которых может быть освещение позитивного опыта коллег, нашедших преимущества работы в проекте «Наставничество»; мероприятий, помогающих понять перспективность участия в проекте, с учетом своих потребностей.</p>
Слабые стороны	<p>Стратегия переходного периода WO- стратегия</p> <p>Предоставлять возможность участия участников проекта в различного рода мероприятиях, повышающих профессиональную компетенций. Организация возможности внутрикорпоративного обучения.</p>	<p>Стратегия выживания WT- стратегия</p> <p>Вести активную разъяснительную работу о преимуществах реализации проекта и его возможностях.</p>

Выводы по форме «Педагог-Педагог»:

- участники программы «Наставничество» были активно включены в работу, практически все получили позитивный опыт работы и видят перспективы своей деятельности и ее преимущества. Во время реализации программы совместная работа была оценена как комфортная. Четкая работа куратора позволила поэтапно реализовывать программу;

- необходимо продолжить развивать умения наставников и наставляемых в отношении проектирования и реализации совместной работы с учетом временных возможностей каждого из них.

8. Были высказаны следующие пожелания, предложения по дальнейшему развитию наставничества на следующий учебный год:

Формы наставничества, по которым есть практика <i>(оставить только те, что реализовывались или добавить новые формы, которые получились)</i>	Пожелания, предложения	Дополнительное мнение (по желанию)
Педагог - Педагог	Личность наставника играет ключевую роль в успешном или наоборот, деструктивном эффекте данного метода. Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до наставляемого. Отсюда следует, что далеко не каждый человек способен исполнить роль наставника. Помимо отличного владения	-

	<p>профессиональными навыками наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремлённость, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приёмами коммуникации и высокую самоорганизацию. Немаловажной для наставника является способность увлечь и заинтересовать своего подопечного.</p>	
--	--	--