

**РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА «НА ВЫХОДЕ»**  
 реализации программы наставничества  
 за 2021 – 2022 учебный год

1. Проведена ревизия наставнических пар/групп.

Формы наставничества, которые реализовывались в ОУ (оставить только те, что реализовывались или добавить новые формы, которые получились)	Количество участников (чел.)	% участников (от общего количества обучающихся/педагогов в ОУ)
Педагог - педагог	11	16
Работодатель – ученик	13	19
Работодатель – студент	5	7

2. Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве у 10 участников среди педагогов, у 11 участников среди обучающихся.

3. Было комфортно, создано ощущение безопасности общения у 13 наставляемых-обучающихся, у 10 наставляемых-педагогов.

4. Высказали сомнения в комфортности и безопасности 0 наставляемых-обучающихся, 0 наставляемых-педагогов.

5. Удовлетворенность работой в паре/группе высказали 13 наставника-обучающегося, 11 наставника-педагога.

6. Были выявлены следующие эффективные практики/элементы реализации программы наставничества (наименование практики, продукты, разработанные в рамках реализации практики, какие результаты замерялись и получились на выходе):

Формы наставничества, по которым есть практика (оставить только те, что реализовывались или добавить новые формы, которые получились)	Наименование практики	Результаты практики (количественные и качественные)	Желание развивать дальше данную форму наставничества (да, вижу смысл/нет, не вижу смысла)
Педагог - педагог	Методические требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. -Занятие: Работа с школьной документацией; обучение	Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь	<b>Да, смысл огромный</b>

	<p>составлению отчетности по окончании четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. -Занятие: Современный урок и его организация. -Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>	<p>образовательно й организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Активное участие в конкурсном движении.</p>	
Работодатель – ученик	<p>Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Совместная разработка внеклассных мероприятий с дальнейшим проведением с обучающимися во внеурочной деятельности. Проектная деятельность.</p>	<p>Систематическая деятельность по передаче опыта, знаний, ценностей и традиций от старших к младшим. Планирование своего участия в форме наставничества ученик-ученик.</p>	Да
Работодатель – студент	<p>Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при</p>	<p>Помогает талантливым и амбициозным молодым студентам планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и</p>	Да

	посещения уроков наставника и др. коллег. Посещение внеклассных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.	компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными.	
--	---	--	--

7. SWOT-анализ реализации наставничества.

	Возможности	Угрозы
Сильные стороны	Безусловная поддержка наставнической деятельности педагога коллективом учителей и руководством школы. для молодого специалиста открываются новые возможности на работе.	Интересы наставника и подопечного могут вступать в противоречие, директивное назначение наставника может вызвать достаточно прохладное его отношение к порученной работе
Слабые стороны	В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника..	Ошибка в выборе роли наставника может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута

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

Формы наставничества, по которым есть практика (оставить только те, что реализовывались или добавить новые формы, которые получились)	Пожелания, предложения	Дополнительное мнение (по желанию)
Педагог - педагог	На педагогическом совете или собрании предоставить слово учителям, пришедшим на работу в школу год-два назад, чтобы они рассказали о своих профессиональных трудностях на тот момент (желательно, чтобы рассказ получился юмористический или даже с легкой долей иронии) и поделились опытом их разрешения.	
Работодатель – ученик	Соблюдать правила общения с учениками: не	

	приказывать, не проповедовать, не поучать и не подсказывать открыто решения. Иметь желание работодателю помочь ученику в установлении доверительных отношений.	
Работодатель – студент	Для наставников должно быть важно как можно скорее стереть барьеры между «студентами» и «старожилами». Можно заранее придумать и организовать небольшое театрализованное приветствие для молодых специалистов с кратким рассказом о традициях школы, о педагогах, их достижениях	