

Результаты мониторинга проекта «Наставничество» за 2020-2021 учебный год.

ГБОУ Лицей №533 «Образовательный комплекс «Малая Охта» Красногвардейского
района Санкт-Петербурга

Спицкая Анна Александровна

1.Проведена ревизия наставнических пар/групп . Установлено, что начали работу 16 пар/групп, успешно завершили работу 11 пар/групп.

Форма наставничества	Количество пар/групп на входе	Количество пар/групп на выходе	Причины досрочного прекращения наставничества
Учитель –учитель	8 пар	7 пар	В одной паре не получилась совместная работа, так как наставник не уделял достаточного внимания, а наставляемый хотел быстрого профессионального и карьерного роста, соответственно это вызывало некоторые негодование (проблемы в разделении часов по предмету на следующий год, успехи наставляемого и роль в этих успехах наставника, возможно так же роль сыграла нагрузка наставника)
Ученик –ученик	3 пары 2 группы	2 пары 2 группы	В одной паре наставник очень хотел работать с наставляемым и всячески шел на контакт, наставляемый сначала охотно работал с наставником, но в

			середине года перестал общаться (возраст наставляемого – 5 класс, наставник – 7 класс) , причины – личностные недопонимания и гипер-опека наставника.
Работодатель-ученик	1 пара	1 пара	
Студент-ученик	2 группы	2 группы	

2.Подтвердились позитивные ожидания о наставничества у 32 участников (количество)

Общее количество пар\групп, участвующих в программе наставничества ГОУ: 16 на старте программы, завершили программу 14 пар\групп

Всего 3. Было комфортно, создано 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 нивелированию данного фактора: общение с наставниками, поиск других наставником и наставляемых, работа с классным руководителем и учителями -предметниками.

5. Удовлетворенность работой в парте/группе высказало 14 наставников.

6. Были высказаны следующие пожелания, предложения:

- 1.Продолжение работы, но с меньшим уровнем отчетности
2. Введение в школе 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.Введение 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 привела к участию молодого педагога по химии в смене Сириус, получение нового опыта по разработки программ ОДОД и внеурочной деятельности и улучшение показателей ВПР в 8 классах по химии у молодого педагога по сравнению с предыдущим годов, уменьшение количества недовольства со стороны родителей.

Программа наставничества способствовала профессиональному росту и становлению педагогических компетентностей молодого специалиста с непрофильным педагогическим образованием по направлению математика стать куратором для 5 класса, за год улучшить взаимодействие и с обучающимися и с родителями, приобрести 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.Возможность улучшения качественных показателей ОУ в районе и в городе 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-методическая 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.Отсутствие возможности начать цикл по мере необходимости и появления новых пар. 6.Необходимость в варьированной времени программы.
Возможности программы для ОУ и района. 1.Создание базы наставников на уровне района и города с возможностью	Проблемы, возникающие на разных стадиях. 1.Несоответствие по времени реализации программы.

формирования сетевого взаимодействия 2. Улучшение качества работы обучающихся в показателях ВПР 3. Увеличение количества учителей, которые будут подавать на первую категорию в первые два года работы ОУ гораздо охотнее. 4. Привлечение выпускников – работодатели в ОУ. 5. Создание школьного эндаумента выпускников.	2. Проблемы в расписании и планировании программы работы наставника и наставляемого. 3. Отсутствие 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, оборот 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 рамках работы и 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 ОУ среди разновозрастных групп.

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

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