

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

1. Проведена ревизия наставнических пар/групп.

Формы наставничества, которые реализовывались в ОУ (<i>оставить только те, что реализовывались или добавить новые формы, которые получились</i>)	Количество участников (чел.)	% участников (<i>от общего количества обучающихся/педагогов в ОУ</i>)
Педагог - педагог	24	31%
Ученик-ученик (студент-студент)	21	5,6%
Работодатель – ученик	0	
Работодатель – студент	21 учитель/ 22 студента	27%
Студент-ученик	1 студент/ 26 учеников	7%
Другие (указать)		

2. Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве у **24** участников среди педагогов, у **45** участников среди обучающихся.

3. Было комфортно, создано ощущение безопасности общения у **20** наставляемых-обучающихся, у 24 наставляемых-педагогов.

4. Высказали сомнения в комфортности и безопасности **1** наставляемых-обучающихся, 0 наставляемых-педагогов.

5. Удовлетворенность работой в паре/группе высказали **47** наставника-обучающегося, 24 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 (<i>оставить только те, что реализовывались или добавить новые формы, которые получились</i>)	Наименование практики	Результаты практики (количественные и качественные)	Желание развивать дальше данную форму наставничества (<i>да, вижу смысл/нет, не вижу смысла</i>)
Педагог - педагог	Традиционная	Успешная адаптация в ОУ, в профессии, аттестация на 1 квалификационную категорию наставляемых	да
Ученик-ученик	Шефская помощь	Интересные совместные	да

		дела	
Работодатель – студент	Традиционна я	Молодые специалисты школы – как правило студенты, проходившие практику в ОУ	да
Студент-ученик	Театральный клуб «Точка зрения»	Постановка спектаклей, общение	да

7. SWOT-анализ реализации наставничества.

	Возможности	Угрозы
Сильные стороны	Новые сотрудники быстрее адаптируются, делают меньше ошибок, включаются в работу с детьми с ОВЗ. Повышается лояльность и вовлеченность персонала: педагоги ценят, что школа о них заботится, не оставляет один на один с новой рабочей средой. Растет профессионализм: обучая наставляемых, наставники укрепляют авторитет, осваивают новые навыки, наращивают экспертность, что выгодно для репутации компании.	Трудности в подтверждении результатов наставничества. Не все результаты вещественно ощутимы, не все можно «сфотографировать» и оформить в виде бумаг
Слабые стороны	Нехватка времени	

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	Чтобы наставничество не уходило в работу «для галочки», уменьшить количество отчетов	
Ученик-ученик (студент-студент)	Чтобы наставничество не уходило в работу «для галочки», уменьшить количество отчетов	
Работодатель – ученик		
Работодатель – студент		
Студент-ученик	Очень большой объем необходимых документов для оформления наставничества. Зачем это студенту? Институты и колледжи никак не	Форма работы клуба помогает реализовать наставничество между учениками разных классов, студентами и учениками,

	заинтересованы. Если бы характеристика или оформленная благодарность за наставническую деятельность добавляла какие-то баллы к стипендии студентам.	учениками-педагогами.
Другие (указать)		