ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО

ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»

КРОНШТАДТСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

***Аналитическая правка по результатам мониторинга***

***реализации программ наставничества***

***в «пилотных» ОУ***

***в 2020 – 2021 учебном году***

Пилотные ОУ Кронштадтского района Санкт-Петербурга по внедрению целевой модели наставничества обозначены в письме КО от 30.09.2020 №03-10-2838/20-0-1.

Количественные данные:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Формы наставничества, которые реализовывались в «пилотных» ОУ | Количество участников  (чел.) | % участников  *(от общего количества обучающихся/педагогов в ОУ)* |
| Педагог - педагог | **8** | **11** |
| Ученик-ученик (студент-студент) | **154** | **28** |
| Работодатель – ученик | **20** | **4** |
| Работодатель – студент |  |  |
| Студент-ученик | **30** | **6** |
| Другие (указать) |  |  |
|  |  |  |

Удовлетворённость:

Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве у **100%** участников среди педагогов, у 65% участников среди обучающихся.

Было комфортно, создалось ощущение безопасности общения у **\_70%**  наставляемых-обучающихся, у \_100% наставляемых-педагогов.

Высказали сомнения в комфортности и безопасности **\_30%**  наставляемых-обучающихся, 0 наставляемых-педагогов.

Удовлетворенность работой в паре/группе высказали 15 наставника-обучающегося, \_4 наставника-педагога.

Эффективные практики:

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) | Комментарий |
| Педагог - педагог | **Подготовка к конкурсу педдостижений** | **Победа в районном конкурсе**  **Участие в городском конкурсе** |  |
| Ученик-ученик (студент-студент) | **1.Помощь в учебе**  **2.Обучение навыкам кулинарии**  **3.Обучение игре на гитаре**  **4. Помощь в подготовке к участию в Брейн-Ринге**  **5.Освоение Юнармейских навыков**  **6.Подготовка команд к игре «Зарница»**  **7.Подготовка номеров к фестивалю классных коллективов** | **Улучшение отметок у наставляемого**  **Приготовление блюд наставляемым**  **Достойное выступление команд**  **Достойное пополнение Юнармейского отряда школы**  **Участие команд в игре**  **Участие в конкурсе классов** | **Смысл есть только если есть желающие**  **100% участников команд оценили положительно помощь наставников** |
| Работодатель – ученик | **1.Подготовка к получению медицинской профессии**  **2. Подготовка к работе с клиентами в сфере менеджмента** | **Встречи с врачами и знакомство с работой Поликлиники 74**  **Обучающие встречи со специалистом по обслуживанию клиентов** | **Есть смысл для профильных классов** |
| Студент-ученик | **Постановка танцевальных номеров для фестиваля классных коллективов и для выпускных праздников в 11-х классах** | **Участие в конкурсе.**  **Выступления на праздниках «Последний звонок» и Выпускном вечере** |  |
|  |  |  |  |

SWOT-анализ реализации наставничества в «пилотных» ОУ

|  | Возможности | Угрозы |
| --- | --- | --- |
| Сильные стороны | 1.Возможность улучшения образовательных результатов школы  2.Возможность расширение знаний и предпрофессиональной подготовки  3.Повышение эффективности воспитательного процесса в школе  4.Единство школьного коллектива | 1.Ограничения, связанные с Короновирусом  2.Большая занятость старшеклассников, трудности в поиске времени для занятий с наставляемыми  3. Отсутствие свободных помещений в школе, где могли бы встречаться наставники с наставляемыми  4Трудности с поиском работодателей, готовых встречаться со школьниками |
| Слабые стороны | 1.Нет стимулов для привлечения старшеклассников к роли наставников  2.Еще только второй год внедряется наставничество, мало опыта у всех | 1.Недостаток наставников будет ограничивать рост количества участников  2. Вместо развития процесс начнет угасать |

Предложения:

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Формы наставничества, по которым есть практика | Пожелания, предложения | Дополнительное мнение (по желанию) |
| Педагог - педагог | **Активизировать работу Совета молодых педагогов** | **При подведении итогов районного конкурса отражать роль наставника для тех участников, у кого он был** |
| Ученик-ученик (студент-студент) | **Увеличить количество пар внутри каждого класса** |  |
| Работодатель – ученик | **Открыть профильные группы в 10-х классах и для них найти наставников среди работодателей** |  |
| Работодатель – студент |  |  |
| Студент-ученик |  |  |

Методист С.В. Медведева