

**Аналитический отчет
по реализации персонализированных программ наставничества
в ГБУДО ДЦТ «Фонтанка-32» за 2022/2023 учебный год.**

1. В 2022/2023 учебном году в учреждении реализовывалась форма наставничества педагог-педагог.
2. Количество педагогических работников, охваченных целевой моделью наставничества в учреждении – 10 человек (5 наставнических пар).
3. Работа одной наставнической пары завершена досрочно по причине смерти педагога-наставника.
4. Одна наставническая пара продолжает работу до 31 августа 2023 г.
5. Количество педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, охваченных целевой моделью наставничества – 3 человека.
6. Для реализации целевой модели наставничества в учреждении разработаны следующие документы:
 - Положение о системе наставничества
 - Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества»
 - Приказ «О закреплении наставнических пар/групп»
 - Персонализированные программы наставничества.
7. Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве у 7 участников, из них 3-е педагогов в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет.
8. Было комфортно, создано ощущение безопасности общения у 4-х наставляемых педагогов, из них 3-е педагогов в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет.
9. Высказали сомнения в комфортности и безопасности наставляемых педагогов – 0.
10. Участие в реализации системы наставничества приняли молодые/начинающие педагоги и педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.
11. Краткая характеристика достигнутых результатов:

№ п/п	Наставник	Наставляемый	Персонализированная программа	Результаты работы
1	Курсман Н.В.	Кирютина Т.А.	«Подготовка молодого педагога к конкурсу педагогических достижений»	1. Раскрытие личностного и профессионального потенциала наставляемого. 2. Наставляемый сформировал навык обобщения педагогического опыта и разработки конкурсных материалов. 3. В процессе конкурсных испытаний наставляемый проявил стрессоустойчивость, навыки самоконтроля и самоорганизации. 4. Наставляемый стал победителем в районном конкурсе педагогических достижений в номинации «Сердце отдаю детям», подноминация «Дебют»
2	Румянцева Л.В.	Прокопенко Д.С.	«Профессиональная адаптация молодого педагога.	1. Несмотря на досрочное завершение программы, наставляемый успешно адаптировался к новой деятельности, сформировал позитивное отношение к работе и коллективу.

			Ступеньки мастерства»	<p>2. Произошло раскрытие личностного и профессионального потенциала наставляемого.</p> <p>3. Наставляемый освоил и успешно применял в процессе деятельности методы работы с детским коллективом.</p> <p>4. Сформировался комфортный психологический климат между наставником и наставляемым.</p>
3	Алексеева О.Н.	Быстрова И.В.	«Введение в структуру деятельности районных объединений»	<p>1. Наставляемый успешно адаптировался к новой деятельности, сформировал позитивное отношение к работе и коллективу.</p> <p>2. Сформировался комфортный психологический климат в наставнической паре.</p> <p>3. Произошло раскрытие личностного и профессионального потенциала наставляемого.</p> <p>4. Наставляемый освоил и успешно применял в процессе деятельности методы работы с детским объединением.</p> <p>5. На конец учебного года сохранность контингента в проектной группе «Амуниция» составила 90%.</p> <p>6. Участник детского объединения, сопровождаемый Быстровой И.В. на базе школы успешно защитил проект «Восстановление деятельности проектной группы «Амуниция».</p>
4	Юноцкевич Н.Р.	Бесхлебная А.Н.	«Профессиональная адаптация молодого педагога»	<p>1. Наставляемый успешно адаптировался к новой деятельности, сформировал позитивное отношение к работе и коллективу.</p> <p>2. Произошло раскрытие личностного и профессионального потенциала наставляемого.</p> <p>3. Наставляемый освоил и применял в процессе деятельности методы работы с детским коллективом.</p> <p>4. Наставляемый приобрел навыки взаимодействия с родителями обучающихся.</p> <p>5. Наставляемым был подготовлен новогодний концерт для обучающихся Дома творчества.</p>

12. Наиболее эффективными практиками реализации программы стали:

- «Подготовка молодого педагога к конкурсу педагогических достижений»
- «Введение в структуру деятельности районных объединений»

13. SWOT-анализ реализации программы наставничества:

<p>Сильные стороны реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Успешная адаптация сотрудников к новому месту работы, к новой деятельности и коллективу.2. Развитие у молодых специалистов позитивного отношения к педагогической деятельности и мотивации к дальнейшему развитию и профессиональному самосовершенствованию.3. Разные формы, виды и методы работы с наставляемыми и возможность их выбора под потребности учреждения.4. Наставничество – эффективный инструмент для подготовки педагогов к участию в профессиональных конкурсах.	<p>Слабые стороны реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Большая нагрузка для педагогов из-за объема документооборота, которая вызывает сопротивление.
<p>Возможности реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Создание базы наставников на уровне района /города с возможностью сетевого взаимодействия между образовательными организациями.	<p>Зоны риска при реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Низкая активность педагогов в участии в наставнической деятельности.2. Дефицит времени у педагогов для участия в программе наставничества.