

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 335
Пушкинского района Санкт-Петербурга

**Мониторинг эффективности реализации программы наставничества
за 2023 – 2024 учебный год**

1. Проведена ревизия наставнических пар/групп.

Формы наставничества	Количество участников (чел.)	% участников (от общего количества обучающихся/педагогов в ОУ)
Педагог - педагог	16	15%

2. Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве у 16 участников.

3. Выказали сомнения в комфортности и безопасности 0 наставляемых.

4. Удовлетворенность работой в паре/группе высказали 15 наставников-педагогов.

5. Были выявлены следующие эффективные практики/элементы реализации программы наставничества

Формы наставничества, по которым есть практика	Наименование практики	Результаты практики (количественные и качественные)	Желание развивать дальше данную форму наставничества
Педагог-педагог	Сопровождение участия в профессиональных конкурсах	1. Победитель районного этапа конкурса педагогических достижений, номинация «Педагогические надежды» 2. Лауреат 1 степени городского фестиваля «Информационные технологии в образовании» 3. Победитель всероссийского конкурса «Медиа-профи»	

6. SWOT-анализ реализации наставничества.

Сильные стороны	Возможности
<ul style="list-style-type: none"> – Развитие системы модели управления педагогами. – Индивидуализация работы. – Высокая степень практической значимости. – Доступ к использованию успешных педагогических практик. 	<ul style="list-style-type: none"> – Развитие через наставничество профессиональных компетенций. – Диссеминация личного опыта профессиональной деятельности. – Формирование и развитие профессионального и творческого потенциала наставляемых. – Использование, как элемент мотивации для участия в конкурсном педагогическом движении и в мероприятиях педагогической общественности.
Слабые стороны	Угрозы

<ul style="list-style-type: none"> – Недостаточная компетентность педагогов. – Возможность достойного поощрения работы. – Формирование пар с психологической совместимостью. 	<ul style="list-style-type: none"> – Низкая активность педагогов. – Формальный подход к работе. – Низкий уровень мотивации. – Неустойчивая система мотивации. – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми. – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками.
---	--

7. 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	Организация обучающих семинаров для наставников	