

РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА «НА ВЫХОДЕ»
реализации программы наставничества
за 2024 – 2025 учебный год

1. Проведена ревизия наставнических пар/групп.

Формы наставничества, которые реализовывались в ОУ в 2024-2025 уч.году	Количество участников (чел.)	% участников (от общего количества обучающихся/педагогов в ОУ)
Педагог-Педагог	21	29,8%

2. Подтвердились позитивные ожидания о наставничестве у 21 участников среди педагогов.

3. Было комфортно, создано ощущение безопасности общения у 9 наставляемых-педагогов.

4. Высказали сомнения в комфортности и безопасности 1 из числа наставляемых-педагогов.

Высказал сомнение в комфортности и безопасности 1 наставляемый. Это связано с отсутствием потребности в помощи наставника (молодой специалист, 3 год).

5. Удовлетворенность работой в паре/группе все наставники-педагоги.

6. Были выявлены следующие эффективные практики/элементы реализации программы наставничества (наименование практики, продукты, разработанные в рамках реализации практики):

- **Система работы наставников с наставляемыми.** В основу системы работы с наставляемыми положены следующие принципы:

- наставляемый сам решает, какой опыт сейчас ему нужен от наставника. Ведь сам наставник не может за другого человека решить, что ему важнее и полезнее, тем самым, выводя собственную мотивацию на первый план;

- наставляемый приобретает опыт поэтапно, что позволяет ставить ему достижимые цели и анализировать достигнутые результаты.

Работа по такой системе - это возможность для наставляемых понять, что опыт педагогической практики не приобретается мгновенно, что его условно можно разделить на несколько этапов:

- получение необходимых знаний;
- формирование умений;
- развитие образа мышления.

- **Форма индивидуального маршрута профессионального развития молодого или малоопытного педагога.**

В качестве основных измеряемых результатов выступали:

Для наставляемых и наставников педагогов:

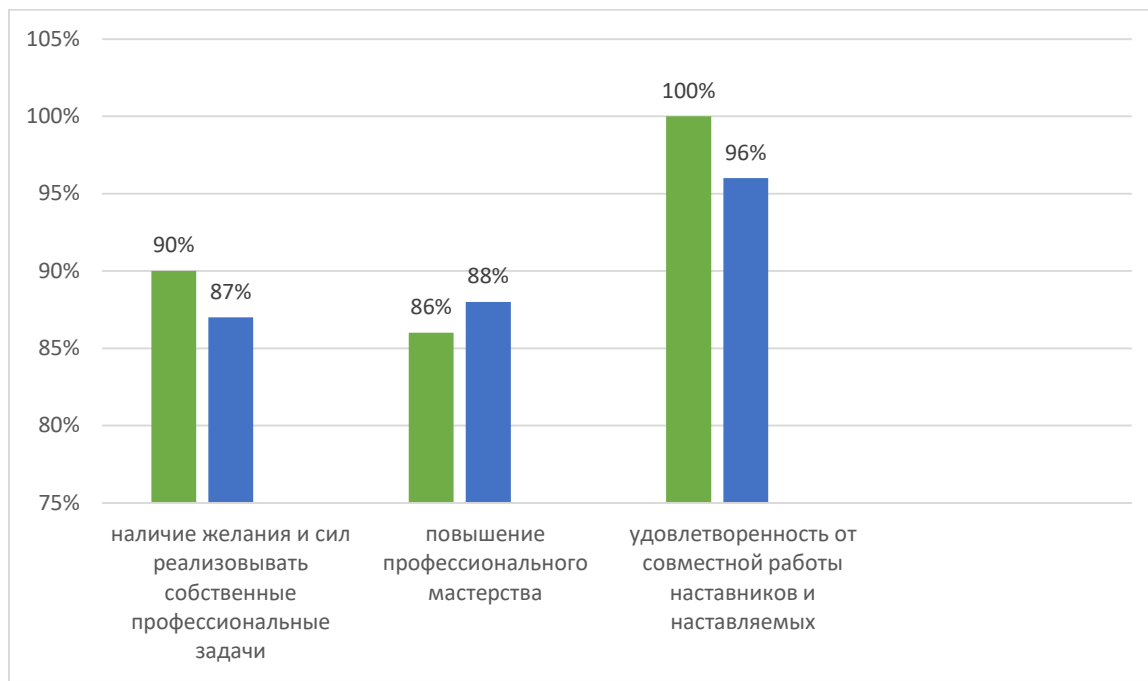
- позитивное восприятие профессии педагога и наличие желания и сил реализовывать собственные профессиональные задачи (метод опроса);
- повышение профессионального мастерства (метод опроса);

- удовлетворенность от совместной работы наставников и наставляемых (метод опроса);

По итогам контрольных замеров на выходе - итоги реализации совместной работы наставников и наставляемых, были получены следующие результаты.

Из общего числа учащихся-наставляемых были получены следующие результаты:

Результаты наставников (зеленый столбик) и наставляемых (синий) (модель Педагог-Педагог)



Можно отметить, что среди педагогов-наставников и наставляемых высокий процент наличия желания реализовывать собственные профессиональные задачи. Большинство получили удовлетворенность от совместной работы. 86% молодых педагогов отметили собственный профессиональный рост в результате мероприятий, проведенных наставниками, кроме того, сами наставники тоже отметили свой профессиональный рост.

Отдельные встречи с наставляемыми вылились в организацию и проведение семинаров для молодых педагогов начальной школы Кировского района.

В связи с запросом молодых специалистов Кировского района в следующем учебном году планируем проведение курсов «Образовательные технологии в теории и практике обучения в современной начальной школе».

Наставники лицея Каштанова М.Н., Андреева Ю.С., Сизова М.С. осуществляли подготовку молодых педагогов для их участия в конкурсном движении.

Педагоги лицея в 2024/20254 приняли самое активное участие в районных этапах данных конкурсов:

Конкурс	Уровень	ФИО участников	Достижения
Конкурс педагогических достижений Номинация Учитель	Городской	Матевосян М.В. наставник	Участник
Конкурс пед. достижений Номинация Педагогические надежды	Городской	Груздева М.Г. наставляемый	Дипломант
Конкурс пед. достижений Номинация Учитель родного языка	Городской	Егорова С.Н. наставник	Участник
Конкурс педагогических достижений Номинация Учитель	Районный	Егорова С.Н. наставник	Лауреат
Конкурс пед. достижений Номинация Педагогические надежды	Районный	Игнатова М.С. наставляемый	Победитель

Конкурс педагогических достижений Номинация Учитель здоровья Подноминация Воспитатель	Районный	Юмтарова А.Б. наставляемый	Лауреат
Конкурс научно-методических статей в рамках XIV Педагогических чтений работников образовательных учреждений Санкт-Петербурга «Учимся вместе: новые форматы для новых результатов» 2024	Районный	Каштанова М.Н. наставник	Дипломант
	Районный	Андреева Ю.С. наставник	Дипломант
Конкурс классных руководителей «Калейдоскоп классных идей»	Районный	Зайцева Л.И. наставник	Победитель

В этом году лицей очередной раз стал площадкой Петербургского образовательного форума проведя педагогическую дискуссию «Наставничество классных руководителей. От старта к мастерству».

В течение года на базе нашего лицея проводились встречи с молодыми специалистами Кировского района (начальная школа) «Наставничество: эстафета знаний и опыта» (программы семинаров прилагаются).

7. SWOT-анализ реализации наставничества.

SWOT-анализ. Модель «Педагог-Педагог»

Сильные стороны S		Слабые стороны W	
- участниками получен позитивный опыт совместной работы; -сохранилась внутренняя готовность наставников участвовать в проекте; - большинство наставляемых получили позитивный опыт общения с наставниками; - выбранный формат работы позволил сохранить позитивный настрой участников и сохранить положительный эмоциональный фон; - четкая организация работы куратором позволила эффективно осуществлять реализацию проекта.		- недостаточность временных ресурсов наставников не позволила в полной мере удовлетворить профессиональный запрос наставляемых; - не у всех наставляемых оправдались ожидания от участия в проекте, в виду отсутствия потребностей у наставляемых на третьем году работы (по их мнению); - сохраняется отсутствие возможности обеспечить единство технического, проектного и психолого-педагогического содержания проекта сохраняется.	
Возможности O		Угрозы T	
- организация проекта предоставила возможность обмена опытом, трансляции собственного опыта через участие в различного рода конференциях; - предоставлена возможность для заинтересованных наставников пройти повышение квалификации в сфере наставничества.		- сохраняется отсутствие подхода к организации проекта, учитывающего временные затраты педагогов наставников на подобного рода деятельность.	
Возможности		Угрозы	
Сильные стороны	Стратегия прорыва SO- стратегия Продолжить предоставлять педагогам (наставникам и наставляемым), участвующим в проекте наставничество, возможности для демонстрации своего опыта работы на конференциях, семинарах, повышая значимость достижений и прилагаемых усилий.	Стратегия переходного периода ST-стратегия Продолжить организацию мероприятий с педагогами, смыслом которых может быть освещение позитивного опыта коллег, нашедших преимущества работы в проекте «Наставничество»; мероприятий, помогающих понять перспективность участия в проекте, с учетом своих	

		потребностей.
Слабые стороны	Стратегия переходного периода WO- стратегия Предоставлять возможность участия участников проекта в различного рода мероприятиях, повышающих профессиональную компетенций. Организация возможности внутрикорпоративного обучения.	Стратегия выживания WT- стратегия Вести активную разъяснительную работу о преимуществах реализации проекта и его возможностях.

Выводы по форме «Педагог-Педагог»:

- участники программы «Наставничество» были активно включены в работу, практически все получили позитивный опыт работы и видят перспективы своей деятельности и ее преимущества. Во время реализации программы совместная работа была оценена как комфортная. Четкая работа куратора позволила поэтапно реализовывать программу;

- необходимо продолжить развивать умения наставников и наставляемых в отношении проектирования и реализации совместной работы с учетом временных возможностей каждого из них.

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	Личность наставника играет ключевую роль в успешном или наоборот, деструктивном эффекте данного метода. Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до наставляемого. Отсюда следует, что далеко не каждый человек способен исполнить роль наставника. Помимо отличного владения профессиональными навыками наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремлённость, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приёмами коммуникации и высокую самоорганизацию. Немаловажной для наставника является способность увлечь и заинтересовать своего подопечного.	-