



Российская Федерация
Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
«Лицей № 9 «Лидер» имени А.М. Клешко

660064, Красноярск,
ул. Семафорная, 247а
тел. +7 (391) 236-61-00
e-mail: lyc9@mailkrsk.ru
www.liceum9.ru

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга
реализации программы наставничества в 2024-2025 учебном году в
муниципальном автономном общеобразовательном учреждении
«Лицей №9 «Лидер» имени А.М. Клешко**

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:
<https://liceum9.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в лицее проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2-2- № 590–11-05 (п.6.6), на основании приказа ГУО №567 а/п от 29.11.2022 «Об утверждении муниципальной концепции системы управления качеством образования и положения» (Приложение 2 Положение о методах сбора и обработки информации по показателям управления качеством образования в г. Красноярске (п. 2.6.);
- Приказ № 253-гуо от 23.05.22 «Муниципальная дорожная карта реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022 – 2024 годы»;
- Положение о системе наставничества в МАОУ Лицее №9 «Лидер»;
- Приказ о формировании наставнических групп в МАОУ Лицее №9 «Лидер».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ Лицее №9 «Лидер» имени А.М. Клешко.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ Лицее №9 «Лидер» имени А.М. Клешко;

- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ Лицее №9 «Лидер» имени А.М. Клешко;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ Лицее №9 «Лидер» имени А.М. Клешко;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ Лицее №9 «Лидер» имени А.М. Клешко;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ Лицее №9 «Лидер» имени А.М. Клешко.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

- 1) Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ Лицее №9 «Лидер» имени А.М. Клешко.
- 2) Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ Лицее №9 «Лидер» имени А.М. Клешко реализуется целевая модель наставничества в формах: **«Наставник-группа Наставляемых»**, **«Наставник - наставляемые»**

*Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества
Программа наставничества реализуется в МАОУ Лицее №9 «Лидер» имени А.М. Клешко с 24.03.2022 года.*

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия ;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель - учитель («Наставник-Наставляемый»)	<p>В лицее существует практика наставничества, которая предоставляет молодым педагогам индивидуальную поддержку и помощь в профессиональном становлении. Наставники помогают наставляемым раскрыть свой потенциал и развить навыки, которые могут пригодиться им в будущем.</p> <p>Такая модель способствует формированию культуры взаимопомощи и поддержки в лицейском сообществе.</p>	<p>Из-за высокой загруженности наставники располагают ограниченными ресурсами и временем для работы с подопечными.</p> <p>Формат «учитель — учитель» может не подойти всем наставляемым, которые предпочитают более автономный подход к развитию.</p> <p>Молодые педагоги могут проявлять равнодушие к участию в проектной деятельности лицея.</p>
Учитель - учитель группа («Наставник-Наставляемых»)	<p>Модель «наставник — группа наставляемых» может способствовать формированию более эффективной и зрелой команды, что, в свою очередь, может привести к улучшению навыков профессионального взаимодействия.</p> <p>Методист может предоставить наставляемым доступ к дополнительным ресурсам и экспертизе, что поможет им достичь лучших результатов в работе.</p>	<p>Групповая форма может оказаться не самой эффективной для некоторых наставляемых, которые отдают предпочтение индивидуальному подходу к образованию и личностному росту.</p> <p>Ограниченность ресурсов и времени у методиста может привести к тому, что некоторые наставляемые будут чувствовать себя оторванными от группы, из-за недостаточной поддержки и внимания.</p> <p>Кроме того, такая форма обучения может не учитывать уникальные потребности и интересы каждого наставляемого, поскольку методист может быть ограничен в своих возможностях.</p>

Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель - учитель («Наставник-Наставляемый»)	<p>Внедрение модели наставничества может иметь положительные последствия для развития молодых педагогов. В частности, наставники могут оказать существенную поддержку наставляемым в подготовке к расширению своих функциональных обязанностей и карьерному росту.</p> <p>Такая форма наставничества может стать ключевым элементом программы поддержки и развития талантливых педагогов</p> <p>Кроме того, наставничество может способствовать вовлечению молодых педагогов в участие в профессиональных конкурсах.</p>	<p>Низкая заинтересованность наставляемых может стать серьезным препятствием для эффективной работы наставников.</p> <p>Если наставляемые не мотивированы или не заинтересованы в процессе наставничества, это может привести к отсутствию прогресса и достижений.</p> <p>Кроме того, наставничество может быть заменено или ограничено другими методами развития, такими как повышение квалификации, если наставляемые предпочитают более традиционные или формальные подходы к обучению и развитию.</p>
Учитель - учитель («Наставник-группа Наставляемых»)	<p>Методист, играющий роль наставника, может оказать существенное влияние на формирование профессиональных навыков и опыта наставляемых, что в дальнейшем может быть полезным для них в их педагогической деятельности.</p> <p>Такая модель наставничества может стать мощным инструментом для повышения мотивации и вовлеченности этих педагогов в их работу. Это может привести к повышению качества образования и удовлетворенности педагогов своей работой, появлению новых педагогических сообществ.</p>	<p>Ограниченность методиста во времени и ресурсах может привести к недостаточной поддержке группы наставляемых, что может негативно сказаться на их развитии.</p> <p>Форма наставничества может быть заменена более эффективными методами работы с наставляемыми, такими, как использование технологий выездных тренингов и онлайн-обучения.</p>

В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2024-2025 учебного года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2024-2025 учебного года

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
<p>Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей - молодых специалистов в школе 	100%	100%
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100%	90%
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе 	100%	100%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям		1	
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях	2		

- 15-18 баллов - оптимальный уровень;
- 9-14 баллов - допустимый уровень;
- 0-8 баллов - недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества в лицее находится **на оптимальном уровне**. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2024-2025 учебного года. Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
Учитель - учитель («Наставник-Н вставляемый»)	10	9	1 (увольнение)
Учитель - учитель («Наставник-группа Наставляемых»)	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

- Успешная адаптация молодого специалиста к работе в лицее и к осуществлению воспитательной работы с классным коллективом;
- выявление затруднений молодого специалиста в педагогической практике и оказание необходимой помощи по их преодолению;
- Формирование мотивации молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Причина не завершения персонализированной программы:

Персонализированная программа завершена по инициативе наставляемого: увольнение учителя.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Адаптация молодых специалистов в лицее прошла успешно. Педагоги видят свою дальнейшую работу в лицее, определяют последующее дальнейшее профессиональное развитие;
- Повысилась мотивация к участию в профессиональных проектах, конкурсах.

На основании проведенной оценки качества процесса реализации программы наставничества в лицее можно сделать несколько ключевых выводов.

Во-первых, высокий уровень удовлетворенности наставляемых результатами

работы свидетельствует о том, что программа выполняет свои цели и задачи. Наставляемые получили необходимую поддержку и ресурсы, что указывает на хорошо организованный процесс наставничества и на профессионализм наставников.

Несмотря на успешное завершение большинства программ, стоит обратить внимание на случай, когда программа не была завершена. Увольнение сотрудника и декретный отпуск – это обстоятельства, которые трудно предсказать, но важно разработать стратегию для минимизации их влияния на процесс наставничества.

Также полезными оказались регулярные встречи сообщества молодых педагогов, что позволяет выявлять потенциальные проблемы на ранних стадиях и оперативно реагировать на них.

В целом, программа наставничества демонстрирует свою эффективность

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах наставляемых;
- сокращение числа конфликтов с участниками образовательных отношений.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством входного/выходного тестирования, анкетирования наставников и наставляемых, предоставление наставниками формализованных отчетов об итогах наставничества

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Обучающиеся в классах молодых педагогов демонстрируют качество обучение не ниже уровня 4.0;
- Наставляемые получают мотивационно-личностный и профессиональный рост, благодаря индивидуальному подходу и поддержке со стороны наставников;
- Наставники и наставляемые получают удовлетворение от работы в рамках программы наставничества, так как могут видеть конкретный результат своей работы, например, рост качества обученности обучающихся;

- Программа наставничества способствует сокращению числа конфликтов с участниками образовательных отношений, так как она помогает формировать более здоровые и доверительные взаимоотношения, отсутствуют жалобы на наставляемых педагогов со стороны обучающихся и их законных представителей.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Программа наставничества в лицее демонстрирует высокую эффективность. Состав молодых педагогов остается стабильным на протяжении всего периода реализации программы, что свидетельствует об успешном вхождении педагогов в школьную жизнь. Условия для реализации программы соответствуют требованиям целевой модели наставничества и современным методам и технологиям, что способствует положительной динамике в образовательных результатах молодых специалистов. У наставляемых наблюдается компетентностный рост.

Управленческие решения:

Расширение программы наставничества - распространение практики наставничества на обучающихся с целью повышения качества образования в целом.

Активно использовать дополнительные образовательные ресурсы, в том числе ЦОР, для наставников и наставляемых. Это позволит повысить мотивацию участников программы.

Справку составили:

Власенко Станислав Викторович, заместитель директора по УВР:



Лютикова Ирина Васильевна, методист:



Дата: 13.12.2024 г.

И.Г. Осетрова

