

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Лицей № 12»

660092, Россия, Красноярский край, г. Красноярск, ул. имени Шевченко, 8  
Телефон (3912) 669660, E-mail: [lyc12@mailkrsk.ru](mailto:lyc12@mailkrsk.ru)

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества  
в 2023 – 2024 учебном году в МАОУ Лицей № 12

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МОУ: <https://lic12-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo-shkola-molodogo-pedagoga>

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 12 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 30.11.22- № 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»;
- Приказ № 55 от 13.05.24 «О проведении мониторинга реализации программы наставничества МАОУ Лицей № 12»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ Лицей № 12

**Задачи мониторинга:**

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ Лицей № 12;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ Лицей № 12;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ Лицей № 12;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 12;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ Лицей № 12.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 12.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ Лицей № 12 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Ученик – ученик»

**Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Программа наставничества реализуется МАОУ Лицей № 12 с 01.09.2022 г.

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.

1.1. 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 (нужное оставить, вставить свои формы)

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Ученик – ученик	<p>разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.</p> <p>Помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.</p>	<p>Наставник не владеет технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.</p>
Учитель – учитель	<p>повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; желание продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;</p> <p>организация для молодых педагогов мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах);</p> <p>появление желания у наставляемых более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации</p>	<p>невысокое желание молодого специалиста реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; нехватка времени у наставника в силу большой загруженности часто проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков у наставляемых</p>
Учитель- ученик	<p>повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;</p>	<p>заключается в неверном выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.</p>

1.2. 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
Ученик – ученик	<p>численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;</p>	<p>- неверное выявление наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.</p>

	совместное участие в конкурсах и олимпиадах; снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции; повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации	
Учитель – учитель	- раскрытие потенциала каждого наставляемого; - адаптация наставляемого в педагогическом коллективе; - канал получения педагогического опыта; - прямая передача жизненного опыта от человека к человеку, доверительные отношения, взаимообогащающие отношения, полезные для всех участников наставничества.	- отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов; - у наставнической пары или группы может не сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества; - высокая нагрузка на наставников и наставляемых; - низкая мотивация наставников; - недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника; - низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту
Учитель - ученик	повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.	невысокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста не получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2023-2024 учебного года.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2023-2024 учебный год**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества обучающихся школьников в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i>	3%	3%
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества обучающихся школьников в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i>	5%	5%

Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>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</i>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): • <i>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе</i>	100%	100%

**Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАОУ Лицей № 12**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МОУ	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	2		
	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 (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция	2		

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

Эффективность программы наставничества – оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024 учебного года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

**Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества**

<b>Форма наставничества</b>	<b>На начало периода согласно приказам (количество)</b>	<b>Завершенные программы (количество)</b>	<b>Незавершенные программы (количество)</b>
Ученик – ученик	16	16	0
Учитель – учитель	6	4	2
Учитель - ученик	4	4	0

Направленность персонализированных программ:

- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в МАОУ Лицей № 12;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования с целью повышения успеваемости обучающихся;
- улучшение образовательных (предметных) результатов в классах наставляемого;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния молодых специалистов

Причины не завершения персонализированных программ:

- Увольнение молодых педагогов по состоянию здоровья

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- сроки и условия реализации программы наставничества выполняются;
- проанализирована сильные и слабые стороны участников практик наставничества, внесены коррективы в работу;
- проанализировано качество совместной работы в парах наставник-наставляемый;
- динамик показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической сфере реализуется в соответствии с программой наставничества.

## **Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников**

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкет, опросников, непосредственного невключенного наблюдения

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- проведена оценка изменений, происходящих у участников программы наставничества и выявлена положительная динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

### **Общие Выводы по итогам мониторинга:**

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе МАОУ Лицей № 12;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников
- сокращение числа конфликтов в педагогическом и родительском сообществах;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, методических практик педагогов.

### **Управленческие решения:**

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди

