



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

Федеральная инновационная площадка
Министерства просвещения РФ

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 2022–2023 года в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Лицей №9 «Лидер» имени А.М. Клешко

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:

<http://liceum9.ru/index.php/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 гг.
- Приказ № 436\п от 20.09.22. «О проведении мониторинга сайтов образовательных организаций в 2022-2023уч.году» (п.16);
- 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.

- 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 – наставляемый**»)

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.

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

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель – учитель (« Наставник-Наставляемый »)	Наставничество в лицее позволяет молодым педагогам получать индивидуальную поддержку и помощь в достижении профессиональных целей. Наставники могут помочь наставляемым раскрыть свой потенциал и развить навыки, которые могут быть полезны в будущем. Программа "Наставник-наставляемый" может способствовать формированию культуры взаимопомощи и поддержки в лицейском сообществе.	Некоторые педагоги без опыта могут не получить опытного наставника, который бы соответствовал их интересам и потребностям. Наставники имеют ограниченное время и ресурсы для работы с наставляемыми, поскольку имеют высокую учебную нагрузку. Форма "Учитель-учитель" может не подходить для всех наставляемых, которые могут предпочитать более независимый подход к развитию.
Учитель – учитель (« Наставник-группа Наставляемых »)	Форма « Наставник-группа Наставляемых » может способствовать формированию более эффективной и зрелой группы наставляемых, что может привести к повышению и развитию навыков профессионального взаимодействия. Методист может предоставить наставляемым доступ к большему количеству ресурсов и экспертизе, что может помочь им достигнуть	Форма может быть менее эффективной для наставляемых, которые предпочитают индивидуальный подход к обучению и развитию. Некоторые наставляемые могут чувствовать себя исключенными из группы наставляемых из-за недостаточной поддержки или ограниченности методиста во времени и ресурсах. Такая форма может не учитывать индивидуальные потребности и

	больших успехов в работе.	интересы наставляемых, так как методист может быть ограничен в своих возможностях.
--	---------------------------	--

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
Учитель – учитель («Наставник-Наставляемый»)	Модель может привести к повышению мотивации молодых педагогов. Наставники могут помочь наставляемым подготовиться к расширению функционала и карьерному росту. Форма "Наставник-наставляемый" может стать частью программы поддержки и развития талантливых педагогов, способствовать их вовлечению в участие в профессиональных конкурсах	Низкая заинтересованность наставляемых может препятствовать эффективной работе наставников. Наставничество может быть заменено и ограничено по желанию наставляемых иными методами развития, такими как повышение квалификации.
Учитель – учитель («Наставник-группа Наставляемых»)	Методист помогает наставляемой группе сформировать профессиональные навыки и опыт, что может быть полезным при педагогической деятельности в будущем. Модель наставничества может стать частью программы поддержки и развития талантливых педагогов, что может повысить уровень их мотивации к продолжению педагогической деятельности.	Ограниченность методиста во времени и ресурсах может привести к недостаточной поддержке группы наставляемых, что может негативно сказаться на их развитии. Форма наставничества может быть заменена более эффективными методами работы с наставляемыми, такими, как использование технологий выездных тренингов и онлайн-обучения.

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2023 учебного года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022-2023 учебного года

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

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	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации		1	
	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		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения	2		

	наставляемыми полученными от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			
--	--	--	--	--

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

Эффективность программы наставничества находится на оптимальном уровне

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2022-2023 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-Наставляемый»)	6	5	1 (увольнение)
Учитель – учитель («Наставник-группа Наставляемых»)	1	1	0

Направленность персонализированных программ:

- успешная адаптация молодого специалиста к работе в школе 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

Причины незавершения персонализированных программ:

- **Программы не завершены по инициативе наставляемых: уволенит наставляемых**

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

На основании оценки качества процесса реализации программы наставничества, обратной связи наставляемых можно сделать вывод об эффективности процесса реализации программы наставничества в лицее. Все наставляемые удовлетворены результатами работы по программам, получили достаточную поддержку и ресурсы для своей работы. Только две программы не были завершены по уважительным причинам, что указывает на высокую степень ответственности и профессионализма наставников, которые смогли успешно завершить большинство программ. Однако необходимо учитывать причины, по которым только две программы не были завершены: увольнение сотрудника и декретный отпуск - и принимать меры для предотвращения таких ситуаций в будущем.

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:

- Программа наставничества способствует мотивационно-личностному и профессиональному росту наставников, так как они получают опыт работы с наставляемыми и учатся адаптироваться к разным ситуациям и потребностям наставляемых. Наставляемые также могут получать 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 способствует улучшению психоэмоционального состояния наставников и наставляемых, так как они получают дополнительную поддержку и взаимодействие в рамках школьного сообщества;
- 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:

На основании мониторинга системы наставничества можно сделать общие выводы о эффективности и успешности программы. Молодые педагоги успешно вошли в коллектив и закрепились в нем, что указывает на их вовлеченность и профессионализм. Стабильное качество обучения подшефных классов наставляемых свидетельствует о том, что система наставничества позволяет эффективно поддерживать и развивать учеников. Успешное построение индивидуальных образовательных маршрутов педагогов говорит о том, что программа наставничества учитывает потребности и возможности каждого наставляемого. Удовлетворенность всех участников программы наставничества подтверждает ее эффективность и значимость для участников.

В целом, мониторинг показал, что система наставничества является успешной и эффективной практикой в лицее, которая способствует мотивационно-личностному и профессиональному росту всех участников, повышению качества обучения и удовлетворенности работой.

Управленческие решения:

Для дальнейшего развития системы наставничества лицей рассматривает следующие управленческие решения:

1. Расширение программы наставничества - распространение практики наставничества на

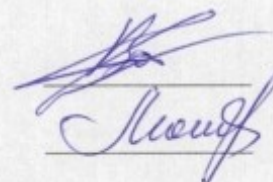
обучающихся с целью повышения качества образования в целом.

2. Активно использовать дополнительные образовательные ресурсы, в том числе ЦОР, для наставников и наставляемых. Это позволит повысить мотивацию участников программы.
3. Разработка и апробация системы оценки эффективности программы наставничества. Это позволит управлять и контролировать процесс реализации программы, а также улучшить ее эффективность и результативность.
4. Создание простого и действенного механизма обратной связи между наставниками, наставляемыми и администрацией лицея. Это позволит учитывать мнение и потребности всех участников программы и улучшать ее на основе полученной обратной связи.

Справку составили:

Власенко Станислав Викторович, заместитель директора по УВР:

Лютикова Ирина Васильевна, методист:



Дата: 12.05.2023 г.

Директор



И.Г. Осетрова