

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ № 11»

660025, Россия, Красноярский край, город Красноярск, ул. Академика Вавилова, 37  
тел (391) 213-29-61; тел. (391) 268-74-74;  
e-mail: lyc11@mailkrsk.ru; <https://licey-11krsk.gosuslugi.ru>  
ОГРН 1022401951770, ИНН/КПП 2461022881/246101001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации  
программы наставничества в 2024-2025 года в МАОУ Лицей № 11**

**Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО:**

[https://licey-11krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/?cur\\_cc=2803](https://licey-11krsk.gosuslugi.ru/glavnoe/nastavnichestvo/?cur_cc=2803)

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 11 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 № 130/1 от 15.08.22 «Об организации системы наставничества в МАОУ Лицей №11».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ Лицей № 11.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ Лицей № 11;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАОУ Лицей № 11;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ Лицей № 11;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 11;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ Лицей № 11.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ Лицей № 11.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ Лицей № 11 реализуется целевая модель наставничества в форме «Учитель – учитель» («опытный учитель – молодой специалист»).

## Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ Лицей № 11 с 15.08.2022 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	95% участников программы наставничества готовы продолжить совместную; 100% молодых учителей видят свое профессиональное развитие в лицее в течение следующих 5 лет; У всех участников Программы (100%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни лицея; Наставляемые (100%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; Молодые специалисты (100%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах благодаря Программе наставничества; Мотивация молодых учителей; Высокие достижения педагогов лицея, которые можно использовать в Программе наставничества;	Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;

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	Организация наставничества с целью помощи молодым специалистам	Формализованное неэффективное наставничество, неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за 2024-2025 учебный год (на 10.12.2024г.). Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период сентябрь 2024г.– декабрь 2024г. (2024-2025 учебный год).

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
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>	9,5%	9,5%
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

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	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		1	
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности		1	
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 (учебных, жизненных) ситуациях, 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 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 («опытный педагог – молодой специалист»)	5	0 (программы реализуются до конца учебного года, до мая 2025 года)	0

Направленность персонализированных программ:

- Планирование и организация работы

- Работа со школьной документацией
- Работа по самообразования
- Контроль за деятельностью молодого специалиста
- Ознакомление с лицеем, его традициями, правилами внутреннего распорядка.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- Молодые специалисты владеют нормативно-правовыми документами в области образования,
- Наставляемые активно используют эффективные методы и приемы, технологии при организации урока,
- Овладели навыками работы с родителями обучающихся.

## **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 анкетирования, личной беседы.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- у обучающихся развиты метапредметные навыки, полное вовлечение в образовательную деятельность,
- повышение качества знаний по сравнению с началом учебного года.

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

В результате проведенного мониторинга было выявлено, что модель наставничества «Учитель-учитель» («опытный учитель – молодой специалист») оказалась наиболее приемлемой и результативной.

## **Управленческие решения:**

Продолжить работу до конца 2024-2025 учебном году по всем формам наставничества.

Справку составил(а): Шестакова Екатерина Анатольевна, заместитель директора,  
213-29-43  
13.12.2024



О.Ю. Елин