

**Аналитическая справка**  
**по итогам мониторинга реализации программы наставничества**  
**в МАУ ДО «Центр профориентационного развития»**  
**за 2025-2026 учебный год**

Мониторинг реализации программы наставничества проведен на основании следующих документов:

- Распоряжение Министерства просвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письмо Министерства просвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказ Департамента образования администрации города Нижнего Новгорода № 429 от 17.08.2020 г. «О внедрении в работу образовательных организаций города Нижнего Новгорода целевой модели наставничества»
- Приказ МАУ ДО «Центр профориентационного развития» от 31.08.2020 № 46 «О внедрении целевой модели наставничества»

**Цель мониторинга:** получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В соответствии с поставленными целями и задачами в образовательной организации закреплено наставничество в форме «учитель-ученик». Закреплённая положением форма «учитель-ученик» предполагает взаимодействие обучающегося в возрасте от 10 до 18 лет и педагога дополнительного образования, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией. Наставническая деятельность осуществлялась по модульной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе наставничества «Профессиональные пробы» с обучающимися 7-х классов МАОУ «Школа № 81» (24 человека) и МБОУ «Школа141» (29 человек).

По форме наставничества «Учитель-ученик» сформировано одиннадцать наставнических групп (Таблица 1.)

Таблица 1.

№	ФИО наставника, должность	Профессиональная проба	Количество человек
			7 класс
1.	Грейман А.А. - педагог дополнительного образования	Ораторское искусство	4
2.	Груздева Л.В. - педагог дополнительного образования	Журналист-блогер	5
3.	Зеренкова Т.П. - педагог	Художник	5

	дополнительного образования		
4.	Зеренкова С.А. - педагог дополнительного образования	Экономист	5
5.	Князева И.В. - педагог дополнительного образования	Web-дизайнер	5
6.	Кормишева И.В. – педагог-психолог	Профстарт	4
7.	Молева И.Б. – педагог дополнительного образования	Школа ландшафтного дизайна	5
8.	Никитина В.А. - педагог дополнительного образования	Дизайнер макраме	5
9.	Симонова М.В. - педагог дополнительного образования	Английский язык в сфере туризма	5
10.	Сорокина Е.В. - педагог дополнительного образования	Разработчик компьютерных игр	5
11.	Щурова Н.В. - педагог дополнительного образования	Токарь, чертежник	5
<b>Итого:</b>			<b>53</b>

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

Программа наставничества в МАУ ДО «Центр профориентационного развития» реализуется с 31.08.2020 года по настоящее время. За текущий 2025-2026 учебный год 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 2.

**Таблица 2. Сильные и слабые стороны программы наставничества**

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель–ученик	У 70% участников программы наставничества появилось желание изучать что-либо кроме школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области. У 60% наставляемых появилось желание посещать дополнительные мероприятия. Успеваемость наставляемых незначительно повысилась.	30% участников программы не интересуются новой информацией. 40% участников программы не интересуются профессиями, не готовы изучать что-либо кроме школьной программы. Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором

Проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 3.

**Таблица 3. Возможности программы и угрозы ее реализации**

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель–ученик	Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества. Муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие наставляемые в рамках программы наставничества	Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся.

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества. Результаты анализа представлены в таблицах 4 и 5.

**Таблица 4. Анализ эффективности внедрения программы наставничества**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): отношение количества обучающихся организации в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	4,4%	4,4%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в организации	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в организации	100%	100%

**Таблица 5. Определение эффективности программы наставничества**

Проявляется в полной мере - 2 балла;  
Частично проявляется - 1 балл;  
Не проявляется - 0 баллов.

Критерии	Показатели	Проявление
----------	------------	------------

Оценка программы наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	Проявляется в полной мере, 2 балла
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	Проявляется в полной мере, 2 балла
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	Проявляется в полной мере, 2 балла
	Наличие комфортного психологического климата в организации	Проявляется в полной мере, 2 балла
	Логичность деятельности наставника, понимание ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	Проявляется в полной мере, 2 балла
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	Проявляется в полной мере, 2 балла
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	Проявляется в полной мере, 2 балла
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	Проявляется в полной мере, 2 балла
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	Проявляется в полной мере, 2 балла

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

Эффективность программы наставничества – 18 баллов (оптимальный уровень).

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы: качество реализуемой в организации программы наставничества отвечает принципам и требованиям целевой модели наставничества. Сильные стороны и возможности программы преобладают над слабыми сторонами и существующими угрозами.

## 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 в два подэтапа: участники проходили анкетирование до входа в программу наставничества и по итогам участия в программе.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- наблюдается повышение вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- у обучающихся возросло понимание собственного будущего, в том числе в области построения траектории профессионального самоопределения;
- улучшилось эмоциональное состояние обучающихся;
- у обучающихся возросло желание повысить школьную успеваемость;
- увеличился уровень удовлетворенности профессией и условиями труда у педагогов;
- улучшился психологический климат в педагогическом коллективе.

### **Выводы по итогам мониторинга:**

**1.** Программа наставничества в МАУ ДО «Центр профориентационного развития» отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения от 25.12.2019 № Р-145.

**2.** Эффективность внедрения программы наставничества в организации достигла высоких результатов.

**3.** В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия социального и профессионального благополучия в образовательной организации, а именно:

*Для обучающихся:*

- наставничество способствует повышению самооценки и уверенности обучающихся благодаря поддержке и обратной связи;
- индивидуальное внимание от наставников помогает обучающимся лучше понимать учебный материал и развивать навыки;
- обучающиеся получают информацию о возможностях обучения и карьеры, которая способствует построению профессиональной траектории;
- программа развивает социальные навыки, учит совместной работе и коммуникации.

*Для учителей:*

- способствует росту профессиональных компетенций;
- повышает удовлетворенность работой и повышает мотивацию учителей;
- способствует созданию сети поддержки через обмен опытом и идеями между коллегами;
- помогает справляться со стрессом и избежать профессионального выгорания.

**4.** Внедрение программы наставничества позитивно влияет на участников программы и образовательное сообщество:

- наставничество способствует созданию позитивной атмосферы в образовательной организации;
- повышает общую эффективность и качество образовательного процесса.

**5.** По итогам реализации модульной программы наставничества «Профессиональные пробы» составлена Аналитическая справка.

Куратор целевой модели наставничества Кормишева И.В.