

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в период с сентября – декабрь 2025 года в МБОУ «СШ №12»

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте ОО: <https://sh12-glz.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/>

Мониторинг реализации программы наставничества в МБОУ «СШ №12 »проведен на основании следующих документов:

- Распоряжение Минпросвещения 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»; □
- Письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»; □
- Приказ министерства образования и науки Удмуртской Республики № 255 от 16.02.2022г. Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики; □
- Положением о системе наставничества в МБОУ «СШ №12»; □
- Программой наставничества МБОУ «СШ №12»; □
- Программой наставнических пар МБОУ «СШ №12»;
- Дорожной картой по внедрению Целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №12»

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №12».

Задачи мониторинга:

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МБОУ «СШ №12».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МБОУ «СШ №12» реализуется целевая модель наставничества в форме «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

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
Педагог-педагог	100% доля участников, которым нравится участвовать в программе и которые готовы продолжить работу в программе. Участники программы видят свое профессиональное развитие на данном этапе. Педагоги с большим опытом оказывающие разностороннюю поддержку молодому специалисту.	Высокая нагрузка на педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми, отсутствие возможности посещать занятия на системном уровне

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
Педагог-педагог	Размещение материалов по наставничеству на сайте учреждения. Курирование программ наставничества опытными заместителями. Открытость педагогов для посещения уроков	Смена кадрового состава

1.3. В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества за период с сентября 2025 по декабрь 2025 года.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с сентябрь 2025 - декабрь 2025 г.г.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</i> 	3%	
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> <i>отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</i> 	11	
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</i> 	16 %	

наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе		
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 школе	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 школе	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	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	2		

	климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определен ие эффективн ости участнико в наставничес кой деятельност ив организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменен ия в личност и наставляемо го	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью		1	
	Степень применения наставляемым и полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция		1	

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

Эффективность программы наставничества – 15

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 01.09.2025 -17.12.2025 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)
Педагог-педагог	7	0	0

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 на данном этапе проходило посредством собеседования, посещения занятий.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- эффективность программы профессиональной адаптации;
- осваиваются квалификационные требования, должностные обязанности и т.д.
- раскрытие педагогического потенциала.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

Наставляемый (молодой специалист) успешно адаптируется в новом педагогическом коллективе. Программа является актуальной, имеет системный подход, реализуется в полном объеме

Управленческие решения:

Справку составил(а): Телицына А.В., зам директора по УВР