



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПЕКТР»

660074, г. Красноярск, ул. Пирогова, д.1 А Телефон: (391) 243-17-76
E-mail: udo_spektr@mailkrsk.ru ОГРН 1022402138384 ИНН/КПП 2463034152/246301001

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга
реализации программы наставничества
в 2025– 2026 учебном году в МАОУ ДО ЦДО «Спектр»**

Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте: <http://new.docentr.ru/наставничество/> ;

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ ДО ЦДО «Спектр» 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 30.11.2020 № 590–11-05 (п.6.6) «О внедрении целевой модели наставничества», 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 ГУО № 505/п от 16.12.2024 «О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты»;
- Положение о системе наставничества;
- Дорожная карта по реализации Положения системе наставничества педагогических работников МАОУ ДО ЦДО «Спектр»;
- План мероприятий системы наставничества.

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ ДО ЦДО «Спектр».

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ ДО ЦДО «Спектр»;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАОУ ДО ЦДО «Спектр»;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ ДО ЦДО «Спектр»;
- оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАОУ ДО ЦДО «Спектр»;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ ДО ЦДО «Спектр».

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества в МАОУ ДО ЦДО «Спектр».
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ ДО ЦДО «Спектр» реализуется целевая модель наставничества в традиционной форме «педагог – педагог».

Этап1. Оценка эффективности процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАОУ ДО ЦДО «Спектр» с 01.09.2023 г.

С ноября 2025 года в МАОУ ДО ЦДО «Спектр» реализуются мероприятия Дорожной карты МОУ, разработанной в соответствии с муниципальной Дорожной картой от 16.12.2024. № 505/п.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
- соответствие условий реализации программы требованиям региональной целевой модели, современным подходам и технологиям;
- выполнение мероприятий Дорожной карты по реализации целевой модели наставничества в полном объеме.

1.1. Для оценки 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	- участники Программы видят свое профессиональное развитие в МАОУ ДО ЦДО «Спектр» в течении следующих 3 лет; - у участников Программы (100%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к профессии; - достаточность и понятность обучения наставника	- не эффективная система мотивации участников Программы; - высокая нагрузка педагога-наставника, как следствие невозможность регулярной работы с наставляемыми; - дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками

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	- наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации для педагогов; - для осуществления дистанционного обучения наличие многочисленных предложений от IT-платформ; - акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества.	- рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; - переход на преимущественно – дистанционное обучение (подрывает основу наставничества).

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2025-2026 учебный год.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за 2025-2026 учебный год

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый на 01.12.2025	Достигнутый 01.06.2026
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся	0	0
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • отношение количества обучающихся школы в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся	0	0
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет),	1	1

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 учреждения</i>		
Доля наставляемых педагогов (молодых специалистов, студентов) вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): • <i>отношение количества молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов учреждения</i>	100% (1 ПДО)	100% (1 ПДО)
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): • <i>отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения</i>	1	1
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 учреждении</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 учреждении</i>	100%	100%

Таблица 4. Показатели эффективности программы наставничества в МАОУ ДО ЦДО «Спектр» за 2025-2026 учебный год

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 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	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	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 – 17 баллов (Оптимальный уровень)

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2025-2026 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)
Педагог-педагог	1	1	0

Причины не завершения персонализированных программ:

- незавершенные персонализированные программы отсутствуют

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- условия реализации программы соответствуют требованиям Целевой модели, современным подходами технологиям;
- содержание программ эффективно и полезно для повышения профессионального благополучия педагогов, участвующих в реализации программы.

Этап 2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в профиле наставляемого, восполнение профессиональных дефицитов;
- динамика профессиональных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт у участников.

Изучение влияния программы на участников проходило посредством беседы с наставником и наставляемым, проведение семинаров, консультаций, посещение занятий.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- определен высокий уровень качества процесса реализации программы наставничества;
- повышение уровня мотивации и осознанности в вопросах саморазвития и профессионального образования.

Общие выводы по итогам мониторинга:

- Программа наставничества эффективна для молодого педагога.
- В ходе реализации отмечено повышение компетенции и преодоление барьеров в профессиональной деятельности у наставника и наставляемого.
- Помощь наставника благоприятно влияет на наставляемых в вопросах профессиональной деятельности, отношениях с обучающимися и их родителями.

Управленческие решения:

- продолжить реализацию программы наставничества в следующем учебном году;
- совершенствовать механизмы повышения мотивации педагогических кадров;
- внедрить на постоянной основе практику анкетирования участников программы наставничества, для ее своевременной корректировки.

Справку составил (ФИО полностью, должность, контактный телефон):

Горезова Ольга Александровна, заместитель директора, 8(391)243-19-58

Дата 11.06.2026

Руководитель МДОУ ДО ЦДО «Спектр»

А.В. Храмов

