

**муниципальное автономное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
«Центр детского творчества № 4»**  
660028, г.Красноярск, ул.Мечникова, 26, тел. 243-67-03  
E- mail: [udo\\_cdt4@mailkrsk.ru](mailto:udo_cdt4@mailkrsk.ru)

---

**Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга  
реализации программы наставничества в 2025 -2026 учебном году  
в МАОУ ДО ЦДТ № 4**

**Ссылка на целевую страницу «Наставничество» на сайте МАОУ ДО ЦДТ № 4:  
<https://www.cdt4.ru/nastavnichestvo.html>**

Мониторинг реализации программы наставничества в МАОУ ДО ЦДТ № 4 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 ГУО № 505 от 16.12.2024 «О назначении муниципального координатора, утверждении муниципальной дорожной карты»;
- Приказ о реализации Региональной целевой модели наставничества в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества № 4» и назначении куратора наставнической деятельности»
- Программа реализации целевой модели наставничества муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества № 4» на 2024 – 2025 учебный год;
- Положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества № 4»;
- Дорожная карта по внедрению и реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества № 4» на 2025 – 2026 учебный год

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАОУ ДО ЦДТ № 4.

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количестве педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАОУ ДО ЦДТ № 4;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников от общего количества педагогов в МАОУ ДО ЦДТ № 4;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАОУ ДО ЦДТ № 4;
- оценить результаты эффективности реализации программы наставничества в МАОУ ДО ЦДТ №4;

– разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАОУ ДО ЦДТ № 4.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАОУ ДО ЦДТ № 4.

2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАОУ ДО ЦДТ № 4 реализуется целевая модель наставничества в формах «педагог – педагог» (в том числе реверсивная форма) и «обучающийся – обучающийся».

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

В 2025-2026 учебном году Программа реализуется в МАОУ ДО ЦДТ № 4 с сентября 2025 года на основании Дорожной карты МАОУ ДО ЦДТ №4, 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 участников программы;
- 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 качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемых программ 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 (реверсивное наставничество)	<ul style="list-style-type: none"><li>- актуальность целей персонифицированных программ наставничества;</li><li>- 100% наставляемых выразили желание продолжить работу в МАОУ ДО ЦДТ № 4 в течение следующих 5 лет и более активно участвовать в жизни коллектива;</li><li>- 100% наставляемых почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного и педагогического потенциала;</li><li>- 100 % наставников захотели продолжить работу в этой роли;</li><li>- развитие профессиональных навыков наставляемых</li><li>- усиление командного духа педагогических работников: работая вместе наставник и наставляемый создают общую культуру, стремятся к постоянному улучшению качества образования.</li><li>- повышение мотивации: наставляемый,</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- дефицит некоторых ресурсов для реализации программ наставничества: не всегда удается синхронизировать графики встреч ввиду большой загруженности педагогов</li></ul>

	<p>получая индивидуальные консультации и советы наставника, становится более уверенным в своих знаниях и компетенциях, узнает о новых методиках, подходах и технологиях;</p> <p>- возможность для наставляемых не просто получить новые знания и навыки, но и взглянуть на свою работу под другим углом, критически оценить собственные методы и найти точки роста.</p>	
обучающийся - обучающийся	<p>- актуальность целей персонализированной программы наставничества;</p> <p>- 100% наставляемых почувствовали усиление уверенности в собственных силах для развития личного потенциала;</p> <p>- 100 % наставников и координатор программы захотели продолжить работу в этой роли</p>	<p>- недостаточность на предполагаемых встречах только наставника-обучающегося и наставляемого-обучающегося (обязательное участие координатора)</p>

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 (реверсивное наставничество)	<p>- практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого;</p> <p>- высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;</p> <p>- усиление уверенности наставляемых в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;</p> <p>- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе Учреждения;</p> <p>- рост числа профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста);</p> <p>- зафиксированы дополнительные (незапланированные) результаты реализации персонализированных программ: усиление мотивации обучающихся при обучении по ДООП наставляемого</p>	<p>- несоблюдение наставляемыми установленных временных рамок встреч для реализации персонализированных программ</p>
обучающийся - обучающийся	<p>- достижение высоких метапредметных и личностных результатов наставляемого через более тесное и доверительное общение между сверстниками;</p> <p>- усиление уверенности наставляемых в собственных силах;</p> <p>- реализация лидерских качеств наставников-обучающихся</p>	---

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с октября 2024 года по апрель 2025 года. Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период с октября 2025 года по май 2026 года**

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый на 01.09.2025	Достигнутый на 01.06.2026
Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества обучающихся учреждения в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся</li> </ul>	0,1%	0,1%
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся</li> </ul>	0,36%	0,36%
Доля педагогов дополнительного образования – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества педагогов дополнительного образования – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу педагогов дополнительного образования – молодых специалистов в МАОУ ДО ЦДТ № 4</li> </ul>	33, 33%	33, 33%
Доля наставляемых педагогов (молодых специалистов, студентов) вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества молодых специалистов, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов учреждения</li> </ul>	2,85%	3,03%
Доля педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества педагогов, вошедших в программу наставничества в роли наставника, к общему количеству педагогов учреждения</li> </ul>	5,71% (только наставники) 8,57% (вместе с координатором по форме «обучающийся-обучающийся»)	6,06% (только наставники) 9,09% (вместе с координатором по форме «обучающийся-обучающийся»)
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в МАОУ ДО ЦДТ № 4</li> </ul>	100%	100%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> <li>отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программе наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в МАОУ ДО ЦДТ № 4</li> </ul>	100%	95%

**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	2		
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	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, реализованные с 24.11.2025 по 13.05.2026

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 (реверсивное наставничество)	1	1	0
обучающийся - обучающийся	1	1	0

Направленность (цель) персонализированных программ:

- устранение дефицита в профессиональной компетентности педагога дополнительного образования организовывать взаимодействие и выстраивать партнерские отношения с родителями (законными представителями) обучающихся

- при проведении родительских собраний;
- устранение дефицитов в использовании базовых инструментов для создания контента сообщества объединения танцевального коллектива в социальной сети ВКонтакте;
- устранение дефицита навыков командной работы и выстраивания партнерских отношений с членами команды в спортивной игре по хоккею с мячом.

Причины незавершения персонализированных программ: ---

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- желание наставников и наставляемых продолжить работу в программе наставничества и более активно участвовать в жизни коллектива указывает на корректность и актуальность поставленных в персонифицированных программах целей и задач, которые были успешно решены;
- методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам МАОУ ДО ЦДТ № 4 (с учетом применяемых форм наставничества);
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности является достаточным, однако может достигать 100% при условии устранения угроз и усиления «слабых» сторон 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;
  - развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности наставляемых в межпедагогическое взаимодействие;
  - качество изменений в профиле наставляемого, восполнение профессиональных дефицитов;
  - динамика профессиональных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.
- Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования (опроса):

Наставляемые		Наставники	
Понравилось участвовать в программе	100%	Понравилось участвовать в программе	100%
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	100%	Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	100%
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	100%	Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	Не оценивалось
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	100%	Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	100%
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	100%	После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	Не оценивалось
Заметил улучшение взаимоотношений с педагогическим сообществом	100%	Заметил улучшение взаимоотношений с педагогическим сообществом благодаря программе наставничества	Не оценивалось

благодаря наставничества	программе			
Появилось желание реализовывать профессиональные работы: статьи, исследования	и/или силы собственные профессиональные работы: статьи, исследования	100%	Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	100%

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам и ожиданиям участников программы наставничества;
- установлена практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемых;
- повышен уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации;
- зафиксировано усиление уверенности наставляемых в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- увеличено число специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе Учреждения;
- улучшено качество освоения наставляемого – обучающегося содержания образовательной программы;
- отмечена динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт наставнической пары по форме «обучающийся-обучающийся»
- зафиксированы дополнительные (незапланированные) результаты реализации персонализированной программы по форме «обучающийся-обучающийся»: усиленное развитие метапредметных и личностных качеств обучающихся (способность к сотрудничеству, взаимопомощи, инициативность и самостоятельность).

#### **Общие выводы по итогам мониторинга:**

- методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в MAOY ДO ЦДТ № 4;
- цель программы конкретизирована через задачи и направлена на достижение желаемого конечного результата;
- потенциал наставляемых, необходимый для успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников и молодых специалистов MAOY ДO ЦДТ № 4 был раскрыт, следовательно были созданы благоприятные условия для формирования эффективной системы поддержки молодых педагогов и самоопределения и обучающихся;
- организация процесса наставнической деятельности соответствует принципам, заложенным в методологии (целевой модели);
- учтены «слабые» стороны программы и возможные угрозы ее реализации для дальнейшей работы;
- уровень эффективности программы наставничества – оптимальный;
- отмечен мотивационно-личностный и компетентностный профессиональный рост участников программы наставничества с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников программы (по форме «педагог-педагог»);
- установлен факт высокой эффективности апробированной в данном учебном году формы «реверсивное наставничество»;
- отмечен мотивационно-личностный рост участников программы наставничества с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников программы (по форме «обучающийся-обучающийся»);
- зафиксированы дополнительные (незапланированные) положительные результаты реализации персонализированной программы по форме «педагог-педагог» (реверсивное наставничество), а именно расширение тематики профессионального взаимодействия педагогов, что способствует дальнейшему продуктивному сотрудничеству.

### Управленческие решения:

1) продолжить реализацию программы наставничества в следующем учебном году при улучшении кадровых, организационных и информационно-методических условий;

2) при планировании реализации персонализированных программ минимизировать дистанционный формат взаимодействия наставнических пар ввиду низкой эффективности;

3) мотивировать участников персонализированных программ наставничества транслировать опыт реализации программ на конференциях, форумах, фестивалях, а также участвовать в конкурсах лучших практик наставничества;

4) усилить работу по информационному освещению внедрения и реализации лучших практик, лучших наставников, представление кейсов на сайте образовательной организации;

5) рассмотреть возможность реализации программ наставничества в форме «руководитель образовательной организации – педагог» и(или) «работодатель – обучающийся», а также комбинирование форм наставничества.

Справку составила:

заместитель директора по учебно-воспитательной работе Сенюткина О.Е., 8(391)2021994

Дата 02.06.2026

Директор МАОУ ДО ЦДТ № 4

Л.Н. Тарасенко

02.06.2026

