

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

по итогам мониторинга реализации программы наставничества в МАУ ДО
ДЮЦ «Сказка» в 2025–2026 учебном году по форме наставничества
«Педагог — педагог».

Мониторинг реализации программы наставничества проведён 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»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г. и плана мероприятий по её реализации»;
- Письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Распоряжение Министерства образования Хабаровского края № 887 от 10.09.2020 г. «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования Хабаровского края»;
- Приказ МАУ ДО ДЮЦ «Восхождение» от 18.09.2025 № 39/1-О «Об организации наставнической деятельности»;
- Приказ от 16.09.2025 г. № 38/2-О «Об утверждении Положения о наставнической деятельности в образовательной организации»;
- Приказ от 16.09.2025 г. № 38/1-О «О внедрении целевой модели наставничества».

На период 2025–2026 учебного года в МАУ ДО ДЮЦ «Сказка» работает 4 молодых педагога, за которыми закреплены 4 наставника. Для определения ожиданий наставников от программы наставничества нами было проведено данное исследование.

Анкета содержит открытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Цель мониторинга — получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определение 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, динамики образовательных результатов.

Результаты представлены в таблице.

№	Вопрос	Средний балл (от 1 до 10%)
1	Ожидаемая эффективность программы наставничества	10
2	Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	10
3	Насколько эффективно Вы можете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	10
4	Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	10
5	Ожидаемое качество передачи необходимых теоретических знаний	9,7
6	Ожидаемое качество передачи необходимых практических навыков	9,8
7	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	9,8
8	Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	9,8
9	Насколько Вам важно, что Вы остались довольны совместной работой?	9,8
10	Что Вы ожидаете от программы и своей роли? - Развитие студии. У моей(его) наставляемой(ого) уже большой опыт жизни в нашем коллективе, поэтому с ней(ним) легко находить общий язык, разделять ценности коллектива и работы педагога в целом. Соответственно, ожидаю, что она(он) в полной мере овладеет секретами педагогического мастерства, которые хорошо встроятся в уже имеющуюся базу её(его) знаний и навыков. Моя(й) наставляемая(ый) «вырос(ла)» в нашем коллективе, поэтому у неё(него) есть понимание ценностей коллектива (команды) и работы тренера в общем. Ожидаю, что наставляемая(ый) легко вникнет в образовательный процесс и с моими примерами овладеет педагогическими формами и методами.	9,8
11	Что особенно ценно для Вас в программе? Партнерская работа. Ценно то, что наставляемая(ый) является выпускницей(ком) нашей студии и она(он) с	9,8

	большим интересом впитывает всё, что было для неё(него) закрыто как для ученицы(ка). Сейчас, вникая в педагогические формы и методы работы, она(он) очень качественно и органично вписывается в работу коллектива. Кроме того, она(он) продолжает обучение в _____ Ценно — это дарить опыт молодому специалисту, который с большим интересом и любовью работает с детьми.	
12	Как часто ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков? (Посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах.) Очень часто	100%
	Часто	
	Редко	
	1-2 раза	
	Никогда	
13	Рады ли Вы участвовать в программе? да нет	100%

В исследовании приняли участие 4 наставника. Результаты исследования показали, что наставники положительно настроены к участию в программе наставничества. Ожидаемые результаты в программе высокие. Все наставники (100%) планируют часто проводить мероприятия по развитию профессиональных навыков.

Выводы по итогам мониторинга

1. Программа наставничества отвечает требованиям Целевой модели наставничества, утверждённой распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145.

2. Эффективность внедрения программы наставничества в МАУ ДО ДЮЦ «Сказка» достаточно высокая, достигнутый результат превышает планируемый по всем показателям.

3. В результате внедрения Программы наставничества улучшились условия профессионального благополучия в образовательной организации.

4. Внедрение Программы наставничества позитивно влияет на участников программы.

5. Удовлетворённость профессией у опытных педагогов возросла.

Исследование проведено 10.06.2026 года.

Куратор МО «Школа молодого педагога»

Машукова О.В.