БАШҠОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҺЫ
НЕФТЕКАМА ҠАЛАҺЫ ҠАЛА ОКРУГЫНЫҢ
БАЛАЛАР ҺӘМ ҮҫМЕРҘӘР
ТЕХНИК ИЖАДЫ ҮҘӘГЕ «ТЕХНОПАРК»
ӨҫТӘМӘ БЕЛЕМ БИРЕҮ
МУНИЦИПАЛЬ БЮДЖЕТ УЧРЕЖДЕНИЕҺЫ
(БҺҮТИҮ ӨББ МБУ «ТЕХНОПАРК»)

Социалистик урамы., 42, Нефтекама ҡ., 452680,
тел./факс 8 (34783) 3 57 41
E-mail: cttd@yandex.ru
Сайт: www.cttd.neftekamsk.ru

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТР ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА
ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА «ТЕХНОПАРК»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД НЕФТЕКАМСК
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
(МБУ ДО ЦТТДиЮ «ТЕХНОПАРК»)

Социалистическая ул., 42, г.Нефтекамск, 452680,
тел./факс 8 (34783) 3 57 41
E-mail: cttd@yandex.ru
Сайт: www.cttd.neftekamsk.ru

Оценка качества процесса реализации программы наставничества в организации дополнительного образования МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк» городского округа город Нефтекамск РБ

Количество наставнических пар «Педагог-педагог» в МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк» три.

1.1 Анкета для наставника

Уважаемый наставник! Оцените реализацию программы наставничества в вашей организации. Вам предлагается оценить каждый показатель по 5-балльной шкале, где 1 — минимальный балл (полностью не согласен), 5 — максимальный балл (полностью согласен).

№	Показатель	Оценка (1–5)
1	Программа наставничества соответствует методологии (целевой модели) наставничества	4
2	Цели и задачи программы наставничества чётко определены и измеримы	5
3	Нормативно-правовая база программы наставничества сформирована в полном объёме	4
4	Условия организации (материально-технические, кадровые, информационные) соответствуют требованиям программы	4
5	Формы и методы наставничества адекватны задачам и контингенту наставляемых	4
6	Индивидуальный план развития наставляемого разработан и реализуется	4
7	Регулярность встреч с наставляемым соответствует запланированному графику	5
8	Взаимодействие с наставляемым выстроено на основе доверия и партнёрства	5
9	Промежуточный контроль и корректировка плана осуществляются своевременно	5
10	Обратная связь от наставляемого регулярно собирается и учитывается в работе	5
11	Куратор программы оказывает необходимую методическую и организационную поддержку	5
12	Программа способствует профессиональному росту наставляемого	5
13	Программа способствует профессиональному росту наставника	5
14	Уровень мотивации наставляемого к образовательной деятельности повысился	5
15	Психоэмоциональный климат в наставнической паре / группе благоприятный	5

16	Отсутствует профессиональное выгорание у участников программы	5
17	Результаты работы пары / группы соответствуют ожиданиям	5
18	Опыт реализации программы может быть рекомендован для тиражирования	3

Открытые вопросы для наставника:

Какие сильные стороны программы вы можете выделить?

1. Чёткая нормативно-правовая база программы.

2. Поддержка администрации Учреждения, наличие мотивированных наставников.

3. Наличие индивидуального плана наставничества.

Какие слабые стороны / трудности вы отметили?

1. Недостаток времени у наставников из-за высокой педагогической нагрузки.

2. Нехватка методических материалов для реализации программы.

Какие возможности для развития программы вы видите?

1.Создание профессионального сообщества наставников внутри организации.
2. Тиражирование успешных практик на муниципальном и региональном уровне.
3. Включение программы наставничества в Комплексную программу развития образовательной организации.

Какие угрозы реализации программы вы отмечаете?

1. Высокая загруженность педагогов может снизить регулярность встреч.

2. Текучесть кадров может привести к смене участников программы.

Какие изменения вы предлагаете внести в программу на следующий учебный год?

1. Пополнить банк методических материалов по наставничеству.
2. Ввести систему нематериального поощрения наставников (благодарности).
3. Организовать обучающие семинары для наставников по современным технологиям наставничества.

1.2. Анкета для наставляемого

Уважаемый наставляемый! Оцените реализацию программы наставничества, в которой вы принимаете участие. Оцените каждый показатель по 5-балльной шкале, где 1 — минимальный балл (полностью не согласен), 5 — максимальный балл (полностью согласен).

№	Показатель	Оценка (1–5)
1	Я понимаю цели и задачи программы наставничества	5

2	Мой наставник помогает мне в решении профессиональных / образовательных задач	5
3	Формы и методы работы с наставником мне понятны и комфортны	5
4	Встречи с наставником проводятся регулярно и по графику	4
5	Индивидуальный план моего развития составлен с учётом моих потребностей	4
6	Я чувствую доверие и поддержку со стороны наставника	5
7	Обратная связь, которую я получаю, помогает мне корректировать свою деятельность	5
8	Моя мотивация к образовательной / профессиональной деятельности повысилась	5
9	Мои образовательные результаты улучшились за время участия в программе	5
10	Мой уровень тревожности снизился за время участия в программе	4
11	Отношения в коллективе стали более комфортными	4
12	Я удовлетворён(а) участием в программе наставничества	4
13	Я хотел(а) бы продолжить участие в программе наставничества	5

1.3. Анкета для куратора программы

Уважаемый куратор! Оцените соответствие условий организации программы наставничества требованиям целевой модели, принципам, заложенным в модели, а также современным подходам и технологиям. Оценка по 5-балльной шкале, где 1 — минимальный балл, 5 — максимальный.

№	Показатель	Оценка (1–5)
1	Методология (целевая модель) наставничества внедрена в соответствии с требованиями	5
2	Нормативно-правовое обеспечение программы соответствует требованиям	5
3	Кадровое обеспечение (достаточное количество наставников, их квалификация) соответствует потребностям	5
4	Информационно-методическое обеспечение программы в полном объёме	4
5	Процент реализации образовательных и культурных проектов в рамках программы составляет не менее 80%	4
6	Доля наставляемых, продемонстрировавших положительную динамику образовательных результатов, составляет не менее 70%	4
7	Количество собственных профессиональных работ наставляемых (статей, исследований, методических разработок) растёт	4
8	Количество наставляемых, планирующих стать наставниками в будущем / присоединиться к сообществу выпускников, растёт	4
9	Уровень социального и профессионального благополучия в организации повысился	5
10	Педагогический коллектив демонстрирует профессиональное развитие в практической и научной сферах	5

1.4. SWOT-анализ реализации программы наставничества

По результатам анкетирования участников (наставников, наставляемых, куратора) куратор программы заполняет матрицу SWOT-анализа.

Внутренние факторы	Внешние факторы
S — Сильные стороны (что работает хорошо внутри организации) 1. _Поддержка администрации_ 2. _Индивидуальный подход 3. _Компетентность наставников	O — Возможности (какие внешние ресурсы и условия можно использовать) 1. Участие в конкурсах 2. Обмен опытом с другими образовательными организациями
W — Слабые стороны (что требует улучшения внутри организации) 1. Высокая педагогическая нагрузка наставников; 2. Не все наставляемые достигли хороших результатов 3. Нежелание наставляемых участвовать в конкурсах педагогического мастерства	T — Угрозы (какие внешние факторы могут помешать) 1. Высокая загруженность педагогов; 2. Высокий документооборот; 3. Большая отчетность; 4. Текучесть кадров приводит к смене участников программы.

Форма аналитической справки по результатам мониторинга

Модель наставничества: «Педагог-педагог».
Количество наставляемых пар: 3
Формы наставничества: индивидуальные консультации, взаимопосещение занятий, совместная разработка методических материалов, участие в профессиональных конкурсах.
Срок реализации программы: 2025-2026 учебный год
Участники: 3 наставника, 3 наставляемых, 1 куратор.

Результаты этапа 1 (оценка качества процесса): средние баллы по анкетам наставников, наставляемых, куратора; выводы SWOT-анализа.

По итогам анкетирования участников получены следующие **средние баллы** (по 5-балльной шкале):

Категория участников	Средний балл
Наставники	4,5
Наставляемые	4,6
Куратор	4,4

Выводы SWOT-анализа:

В связи с высокой нагрузкой педагогических работников иногда наблюдается перенос (отмена) запланированных встреч. Однако, это не оказывает негативного влияния на сопровождение наставляемых.

С 08 по 20 декабря 2025 года в Технопарке была проведена по методической декады «Панорама наставничества». Прилагаем план.

ОО	Мероприятие, дата, охват	Краткая информация	Ссылка на сайт (раздел «наставничество)
МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк»	09.12. Круглый стол «Наставничество: вчера, сегодня, завтра»: обсуждение роли наставничества, проблем и перспектив с участием администрации, опытных и молодых педагогов.	Собрание при директоре. Обсуждение плана работы в рамках Декады наставничества.	https://vk.com/wall-131042246_6787
	10.12.Открытые занятия наставников: опытные педагоги проводят показательные занятия в своих творческих объединениях, демонстрируя эффективные методики и приемы.	Организация посещения учебных занятий наставников. Анализ занятий.	https://vk.ru/wall-131042246_6843
	12.12.Пробные занятия молодых педагогов: молодые специалисты проводят занятия в присутствии своего наставника и методиста с последующим анализом и конструктивной обратной связью.	Организация посещения учебных занятий молодых педагогов. Анализ проведенных занятий.	https://vk.com/wall-131042246_6836
	15.12.Творческая мастерская «Учимся вместе»: совместное мероприятие для наставников, молодых педагогов и обучающихся (мастер-класс по робототехнике).	И.В. Ильина, педагог дополнительного образования по робототехнике, поделилась своим уникальным опытом и методиками, позволяющими обучающимся создавать удивительные устройства своими руками. Под руководством Инги Владиславовны дети	https://vk.ru/wall-131042246_6843

		развивают навыки программирования, проектирования, приобретая знания, востребованные в современном мире высоких технологий.	
	16.12. Педагогический квиз «Эрудит»: интеллектуальная игра для смешанных команд (наставники + молодые специалисты) на знание педагогики, психологии и специфики дополнительного образования.	Педагогический квиз — это командная интеллектуальная игра-соревнование, в ходе которой участники отвечают на поставленные вопросы из разных сфер знаний за ограниченный промежуток времени. Цель педагогического квиза: создание условий для проявления интеллектуально-творческого потенциала педагогов и развитие новых досуговых форм работы с педагогами.	
	17.12.Тренинг «Способы решение конфликтных ситуаций» с приглашением психолога.	Педагог дополнительного образования, психолог, Раянова Г.И. провела тренинг, посвятив слушателей в тонкости психологии восприятия оттенков и влияния цветовой гаммы на эмоциональное состояние человека. Участники смогли ознакомиться с результатами современных исследований в области колористики и узнать, каким образом использование определенных цветов способно влиять на настроение, работоспособность и восприятие окружающей среды.	https://vk.com/wall-131042246_6787
	19.12.Совещание при директоре «Итоги адаптации молодых специалистов»: обсуждение успехов, трудностей и дальнейших шагов по сопровождению молодых кадров. Подведение итогов декады наставничества.	Обсуждение итогов декады «Панорама наставничества». Наметили перспективные задачи в данном направлении.	

Результаты этапа 2 (оценка роста участников): сравнение показателей «на входе» и «на выходе»; динамика по каждому показателю.

Сравнение показателей «на входе» и «на выходе» (средние значения по группе наставляемых):

Показатель	На входе	На выходе
Мотивация к образовательной/профессиональной деятельности	3,1	4,2
Образовательные результаты	3,2	4,1
Уровень тревожности	4	2,8
Удовлетворённость участием в программе	–	4,5

Вывод: наблюдается положительная динамика по всем ключевым показателям. Наиболее выражен рост мотивации и снижение тревожности.

Оценка сложности выполнения задач по этапам: распределение задач по степеням сложности; анализ причин затруднений; факторы, повлиявшие на сложность.

Этап	Степень сложности	Причины затруднений
Диагностический	Низкая	Чёткие критерии, помощь куратора
Планирование	Средняя	Согласование графиков встреч
Реализация	Высокая	Нехватка времени, высокая нагрузка
Рефлексивный	Средняя	Сбор обратной связи, анализ

Факторы, повлиявшие на сложность: высокая профессиональная загруженность педагогов, недостаточная гибкость расписания, ограниченность методических ресурсов.

Уровень эффективности программы (оптимальный / допустимый / недопустимый) с обоснованием.

Уровень эффективности: оптимальный.
Обоснование: средние баллы по анкетам превышают 4,0; зафиксирована положительная

динамика по всем показателям роста; большинство задач выполнено в полном объёме. Трудности, в основном, носят организационный характер и могут быть устранены.

Выявленные проблемы и дефициты.

1. Нерегулярность встреч в период повышенной нагрузки (отчётный период, аттестация, профессиональный конкурс).
2. Недостаточная методическая обеспеченность по отдельным направлениям наставничества.
3. Не все наставляемые вышли на запланированный уровень образовательных результатов.

Управленческие решения и рекомендации на следующий учебный год.

1. Разработать гибкий график встреч с учётом нагрузки педагогов дополнительного образования.
2. Определить в качестве наставников методистов и специалистов со стажем более 15 лет;
3. Пополнить банк методических материалов по наставничеству.
4. Ввести систему нематериального поощрения наставников (благодарности).
5. Организовать обучающие семинары для наставников по современным технологиям наставничества.
6. Проводить методическую декаду по наставничеству дважды в год.
7. Усилить контроль за выполнением индивидуальных планов наставляемых.

Перспективы развития программы наставничества в организации

- Расширение моделей наставничества, введение «реверсивного наставничества»;
- Создание профессионального сообщества наставников внутри организации;
- Тиражирование успешных практик на муниципальном и региональном уровне;
- Разработка электронного портфолио наставнической пары;
- Включение Программы наставничества в Комплексную программу развития образовательной организации.

Куратор С.А. Исламова