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

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

Рассмотрена на заседании
педагогического совета
Протокол № 1 от 27.08.2026г.

Утверждаю.
Директор МБУ ДО ЦТТДиЮ
«Технопарк»
_____ А.Н. Порозов
Приказ № 316 от 01.09.2026г.

Персонализированная программа наставничества

Автор-составитель программы:
Сайгина Надежда Анатольевна,
педагог-организатор
Исламова Светлана Айдаровна,
старший методист

Нефтекамск, 2026г.

Паспорт программы

1.Учреждение	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр технического творчества детей и юношества «Технопарк» городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.
2.Полное название программы	Персонализированная программа наставничества
3.Сведения об авторах:	
3.1.Ф.И.О. автора программы, должность	Сайгина Надежда Анатольевна, педагог – организатор Исламова Светлана Айдаровна, старший методист
4.Сведения о программе:	
4.1.Нормативная база	-Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.); - Федеральный закон о внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации от 09.11.2024 № 381-ФЗ (изменения, касающиеся Статьи 351.8. «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда»); -Указ Президента РФ №94 от 02.03.2018г.«Об учреждении знака отличия за наставничество»; -Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; -Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»; Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации»; - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 N 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 Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.20 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-

	методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»; - РАСПОРЯЖЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ ОТ 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»; - РАСПОРЯЖЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 24.06.2022 № 1688-Р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030года»; -Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010г.); -Письмо Министерства просвещения России, общероссийского профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.21г. №АЗ 1128/08«Методическиерекомендации по внедрению (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях; «Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019г.№Р-145). – -Распоряжение Правительства Республики Башкортостан № 1266-рот12.12.2018г.«ОбутвержденииПаспорта Регионального проекта «Успех каждого ребёнка»; -Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан №426от13.04.2020 Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан №2273 от 14.09.2022 г. «О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных образовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан».

4.2.Область применения	Образование
4.3.Формы наставничества	«Наставник - наставляемый»
4.4.Ролевая модель	«Педагог-педагог»
4.5.Тип программы	Модифицированная
4.6.Вид программы	Персонализированная программа
4.7.Продолжительность	9 месяцев
4.8.Срок осуществления плана	с 01.09.2026 г. по 21.05.2027 г.

Содержание

I. Комплекс основных характеристик программы наставничества 4
1.1. Пояснительная записка. Актуальность программы 4
1.2. Основание разработки программы..... 5
1.3. Описание проблемы. Цель и задачи программы наставничества..... 6
1.4. Принципы реализации программы наставничества 7
1.5. Содержание деятельности программы наставничества 8
1.6. Этапы и сроки реализации программы..... 10
1.7. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества 11
II. Комплекс мероприятий, направленных на реализацию программы наставничества 12
2.1. Применяемые формы и виды наставничества 12
2.2. Участники наставнической деятельности… 13
2.3. Оценка результатов программы и ее эффективности… 14
2.4. План реализации программы наставничества 15
2.5. Индивидуальный план развития под руководством наставника 20
2.6. Список литературы..... 23
Приложения…..... 24

I. Комплекс основных характеристик программы наставничества

1.1. Пояснительная записка

Современный образовательный процесс в учреждении дополнительного образования нуждается в профессионально-компетентных, самостоятельно мыслящих педагогах, психологически и технологически готовых к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей руководителя объединения. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с нормативной документацией, а также оказывать методическую помощь в деятельности.

Решению этих задач будет способствовать создание гибкой и мобильной персональной программы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Наставничество в дополнительном образовании – это не просто передача технических навыков, но и создание условий для творческого роста и личностного развития участников. Наставничество в системе дополнительного образования играет важную роль в формировании личности, профессиональных навыков и умений молодого специалиста.

Актуальность персонифицированной программы наставничества в системе дополнительного образования детей (в формате «педагог — педагог») обусловлена комплексом системных проблем и стратегических задач, стоящих перед современной российской педагогикой.

1. Решение проблемы кадрового дефицита и адаптации молодых специалистов В учреждениях дополнительного образования (УДО) сохраняется высокая потребность в удержании молодых кадров. Персонифицированный

подход позволяет точечно работать с проблемами адаптации: наставник помогает новичку не просто освоить формальные должностные инструкции, а встроиться в уникальную среду конкретного учреждения, понять его традиции и специфику контингента детей. Согласно Концепции развития дополнительного образования детей, создание института наставничества и меры поддержки молодых специалистов являются приоритетными задачами на текущем этапе развития системы.

2. Непрерывное профессиональное развитие опытных педагогов В отличие от формального повышения квалификации, персонифицированное наставничество работает с реальным дефицитом компетенций конкретного учителя. Для опытного педагога роль наставника — это способ актуализировать собственные знания, освоить новые цифровые инструменты, проектные методики (хакатоны, социальные проекты, дискуссионные клубы) и избежать профессионального выгорания через передачу опыта.

3. Снижение эмоциональной нагрузки и профилактика выгорания Работа педагога в УДО сопряжена с колоссальным трудом, высокой эмоциональной нагрузкой и моральной ответственностью. Педагог часто выступает в роли воспитателя, психолога и примера для подражания. Персонифицированная программа создает ситуацию успешности, обеспечивает психологическую поддержку и формирует индивидуальный стиль деятельности, что напрямую влияет на снижение стресса и рост удовлетворенности работой.

4. Реализация личностно-ориентированного подхода Система дополнительного образования по своей природе направлена на воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности. Это невозможно без опоры на личность самого педагога. Персонифицированное наставничество позволяет выстроить индивидуальную траекторию развития, учитывающую сильные стороны, темп и профессиональные интересы конкретного специалиста, что невозможно в рамках массовых курсов.

5. Ответ на вызовы модернизации образования Требования к педагогу постоянно растут: меняются стандарты, усложняются запросы детей и родителей, внедряются новые цифровые технологии. Наставник выступает проводником в этих изменениях, помогая молодому специалисту оперативно

решать возникающие затруднения, от конфликтов с родителями до заполнения сложной отчетности.

- Ожидаемые результаты внедрения такой программы:
- Сокращение текучести кадров: рост числа педагогов, желающих продолжать работу в данном коллективе.
- Улучшение психоэмоционального климата: снижение количества конфликтов внутри педагогического и родительского сообществ.
- Повышение качества образования: формирование у педагогов навыков разработки современных учебно-методических комплексов и реализации практико-ориентированных моделей.
- Рост профессиональной уверенности: усиление уверенности наставляемых в собственных силах и развитие их творческого потенциала.

Таким образом, персонифицированная программа наставничества перестает быть формальной процедурой и становится стратегическим инструментом управления человеческим капиталом в учреждении дополнительного образования, обеспечивая его конкурентоспособность и стабильность.

1.2. Основание разработки программы

Данная персонализированная программа наставничества разработана на базе МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк» г. Нефтекамск в соответствии со следующими нормативными документами:

-Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.);

- Федеральный закон о внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации от 09.11.2024 № 381-ФЗ (изменения, касающиеся Статьи 351.8. «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда»);

-Указ Президента РФ №94 от 02.03.2018г.«Об учреждении знака отличия за наставничество»;

-Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024

года»;

-Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»; Распоряжение Правительства РФ от 21 мая 2025 г. № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 N 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 Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.20 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- РАСПОРЯЖЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ РФ ОТ 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

- РАСПОРЯЖЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 24.06.2022 № 1688-Р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030года»;

-Письмо Министерства просвещения России, общероссийского профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.21г. №АЗ 1128/08 «Методическиерекомендации по внедрению (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

«Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019г.№Р-145);

-Распоряжение Правительства Республики Башкортостан № 1266-р от 12.12.2018г. «Об утверждении Паспорта Регионального проекта «Успех каждого ребёнка»;

- Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан №426от13.04.2020 Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан №2273 от 14.09.2022 г. «О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных образовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан».

1.3. Описание проблемы. Цель и задачи программы наставничества

Персонализированная программа наставничества направлена на поддержку профессионального роста молодых специалистов и повышение их компетентности.

Описание проблемы. Затруднения молодого специалиста в педагогической практике: использование в работе современных педагогических технологий, умение проектировать образовательную и воспитательную деятельность, работать с группой обучающихся на основе их психологических, возрастных особенностей обучающихся.

Цель программы: создание организационно-методических условий для развития профессиональных знаний, умений, навыков и успешной адаптации, закрепления молодого специалистав МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк» г. Нефтекамск.

Основные задачи:

1. Выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению.
2. Создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с учащимися и их родителями.
3. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
5. Повышать продуктивность работы молодого педагога и результативность образовательной деятельности.
6. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
7. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк» г. Нефтекамск.

По достижении поставленных целей начинается новый этап работы, где ставятся новые задачи и цели. Возможно изменение формата взаимодействия (например, переход от индивидуальных занятий к работе в группе), если это будет способствовать дальнейшему развитию.

1.4. Принципы реализации программы наставничества

Реализация данной программы наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;
- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных,

гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого;

- принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы наставничества;

- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

- принцип добровольности – участие в программе наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия;

- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

1.5. Содержание деятельности программы наставничества

1. Подготовка к наставничеству.

Выбор наставника и назначение опытного педагога, который обладает необходимыми знаниями и навыками для передачи опыта молодому коллеге.

Установление контакта: знакомство наставника с новым сотрудником, обсуждение цели и задач совместной работы, выяснение ожиданий и потребностей молодого специалиста.

2. Диагностика профессиональных компетенций. Составление интеллект-карты.

Проведение оценки текущих знаний и умений молодого педагога, выявление областей, требующих дополнительного внимания.

Составление индивидуального плана профессионального роста и развития на основе проведенного анализа. Определение критериев успешности педагога дополнительного образования. Составление интеллект-карты

наставнической деятельности.

3. Передача опыта и знаний.

Взаимопосещение занятий, проведение совместных занятий и мероприятий, обсуждение проведенных занятий, разработка рекомендаций по улучшению качества образовательного процесса.

Демонстрация и применение на практике различных методик, приемов и техник ведения образовательной деятельности.

4. Психологическая поддержка.

Проведение индивидуальных консультаций с наставляемым с целью оказания психологической поддержки и помощи в адаптации к новой должности и рабочей среде. Поддержание комфортной обстановки в коллективе, помощь в налаживании отношений с коллегами и администрацией.

5. Развитие самостоятельности

Самостоятельное планирование и проведение занятий, мероприятий молодым специалистом, используя полученные знания и опыт.

Проведение рефлексивного анализа, с обсуждением успехов и ошибок, а также пути дальнейшего совершенствования.

6. Контроль и оценка результатов

Регулярная проверка выполнения запланированных задач, оценивание прогресса молодого педагога. При необходимости, внесение изменений в индивидуальный план развития, с учетом новых обстоятельств и достижений.

7. Заключительный этап

Проведение итогового анализа проделанной работы, оценивание уровня профессионализма молодого педагога. Разработка рекомендаций по дальнейшему профессиональному росту и развитию, обсуждение будущего сотрудничества.

1.6. Этапы и сроки реализации программы

Данная персонализированная программа наставничества рассчитана на 9 месяцев. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учётом потребности в ней.

Реализация программы проходит в несколько этапов.

1. Подготовительный этап.

На этом этапе происходит планирование и подготовка всех необходимых ресурсов для успешного запуска программы. Определяются основные направления работы, ожидаемые результаты и критерии оценки эффективности, которые формируются в интеллектуальную карту. Создаются документы, регламентирующие порядок работы программы, права и обязанности участников, а также механизмы контроля и отчетности.

2. Диагностический этап.

Данный этап направлен на оценку текущего состояния профессиональных навыков и компетенций молодого специалиста. Проводится диагностика уровня знаний и умений, позволяющая определить сильные и слабые стороны наставляемого. На основе полученных данных разрабатываются индивидуальные маршруты профессионального роста.

3. Реализационный этап.

Основной этап, на котором осуществляется непосредственная работа по достижению поставленных целей. Осуществляется совместная работа над занятиями, внеклассными мероприятиями, ведением нормативной документации и разработкой методических материалов. Регулярно проводится анализ результатов работы, предоставляются рекомендации по улучшению, вносятся корректировки в индивидуальные планы.

4. Контрольный этап.

На этом этапе производится мониторинг и оценка хода выполнения программы. Проводится промежуточная диагностика для определения динамики изменений в уровне знаний и умений молодого специалиста. При необходимости вносятся изменения в индивидуальный план развития, исходя из полученных результатов.

5. Итоговый этап.

Заключительный этап, на котором подводятся итоги реализации программы наставничества и определяются дальнейшие перспективы. Проводится итоговая аттестация, составляются итоговые документы, содержащие информацию о достижении целей программы, успехах и

трудностях. Проводится обсуждение результатов программы, выявляются лучшие практики и предложения по совершенствованию системы наставничества.

6. Постпрограммный этап.

После завершения основной части программы наставничества важно обеспечить дальнейшее сопровождение и поддержку молодого специалиста. Продолжается отслеживание профессионального роста наставляемого, его успехи и достижения. По желанию участников данной программы возможно продолжение взаимодействия в формате консультативной поддержки или создания сообществ практикующих педагогов.

1.7. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

Для наставляемого:

1. Успешная адаптации и закрепление молодого педагога в МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк» г. Нефтекамск;
2. Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую деятельность Технопарка.
3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса.
4. Совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся
5. Использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
6. Качественный рост, увеличение числа участников в городских, республиканских, Всероссийских мероприятиях.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Для наставника:

1. Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
2. Развитие арсенала используемых методик и технологий.
3. Развитие управленческих навыков.

4. Расширение профессиональных связей.

II. Комплекс мероприятий, направленных на реализацию программы наставничества

2.1. Применяемые формы и виды наставничества

Основной **формой наставничества** данной персонализированной программы является «педагог-педагог». Такая форма предполагает взаимодействие молодого специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

В соответствии с целью данной персонализированной программы, при ее реализации используются разные виды наставничества.

Индивидуальное наставничество предполагает работу одного наставника с одним наставляемым. Такой вид взаимодействия позволяет наставнику глубоко погрузиться в проблемы и задачи конкретного молодого специалиста.

Виртуальное наставничество. Дистанционная форма организации наставничества подразумевает письменное и устное общение наставника и наставляемых посредством цифровых средств связи, что позволяет находиться на связи практически всегда. При письменном взаимодействии все вопросы удобно фиксируются и у наставника есть время на обдумывание и формулировку исчерпывающего ответа.

Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию или проблему, значимую для его подопечного, с которой он сам не в состоянии справиться.

Краткосрочное наставничество. Это ситуация, при которой наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

2.2. Участники наставнической деятельности

Основными участниками персонализированной программы наставничества являются наставник и наставляемый.

Наставляемый: педагог дополнительного образования МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк» - Шестакова Надежда Николаевна, стаж педагогической деятельности – 1 месяц.

Наставник: педагог – организатор высшей квалификационной категории – Сайгина Надежда Анатольевна, стаж педагогической деятельности - 27 лет.

Наставляемый: педагог дополнительного образования МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк» - Давлетбаева Виктория Олеговна, стаж педагогической деятельности – 1 год.

Наставник: старший методист высшей квалификационной категории – Исламова Светлана Айдаровна, стаж педагогической деятельности - 17 лет.

2.3. Оценка результатов программы и ее эффективности

При оценке результативности программы наставничества по модели «педагог-педагог» важно учитывать ряд ключевых показателей и критериев, которые позволят объективно оценить эффективность программы. Они включают как количественные, так и качественные параметры, отражающие профессиональный рост наставляемых молодых специалистов, улучшение качества образовательной деятельности и общую удовлетворённость участников.

Основные показатели результативности программы

Повышение уровня профессиональной компетенции молодого специалиста: освоение новых умений и навыков, эффективное применение новых методик и технологий в образовательном процессе, решение сложных профессиональных задач.

Качество образовательной деятельности.

Увеличение охвата и сохранность контингента обучающихся, успешная реализация дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, результативные показатели участия обучающихся в конкурсной деятельности, позитивные отзывы учащихся и родителей.

Личностное развитие.

Способность к самоанализу и саморегуляции, развитие лидерских качеств и инициативности, повышение мотивации и интереса к профессии.

Социальная адаптация.

Интеграция в коллектив МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк» и установление продуктивных взаимоотношений с коллегами, эффективное взаимодействие с администрацией и другими заинтересованными сторонами.

Достижение личных и профессиональных целей.

Выполнение индивидуального плана развития, достижение поставленных целей и задач, участие в конкурсах профессионального мастерства.

Организация контроля при реализации данной программы наставничества предполагает проведение следующих видов контроля: входной контроль, промежуточный контроль и итоговый контроль.

Входной контроль проводится на первом этапе реализации программы наставничества.

Промежуточный контроль проводится в конце первого полугодия учебного года по критериям программы.

Итоговый контроль проводится в после полной реализации программы наставничества.

Инструментами оценки эффективности программы и осуществления контроля являются анкетирование, интервью и беседы, наблюдения и мониторинг, портфолио и др.

2.4. План реализации программы наставничества

№	Форма взаимодействия	Содержание деятельности	Планируемый результат	Сроки
Сентябрь				
1	Интеллект-карта «Творческий позитивный тандем»	Составление интеллектуальной карты	Разработка индивидуального образовательного маршрута профессионального становления молодого	07-11.09. 2026
2	Анкетирование профессиональных затруднений	Анкетирование		07-11.09. 2026

3	Беседа: «Будем знакомы»	Проведение диагностической беседы, для уточнения зон профессионального развития наставляемого	специалиста	10.09. 2026
4	Методическая консультация «Критерий успешности педагога- ведение документооборот»	Изучение нормативной документации педагога дополнительного образования	Обновление программ, оформление методической копилки с образцами нормативных документов	16.09. 2026
5	Консультация «Критерий успешности педагога – информационная открытость. Возможности социальных сетей для продвижения и позиционирования объединений детского творчества»	Изучение методических материалов по информационной безопасности	Систематическая деятельность в социальной сети ВК	30.09.2026
Октябрь				
1	Посещение молодым специалистом занятий опытных педагогов в паре с наставником	Планирование занятий: формулировка цели, постановка задач занятия, структура занятия	Составление совместно с наставником анализа занятия	Октябрь, 2026
2	Посещение наставником занятий молодого специалиста	Анализ занятия	Составление совместно с наставником анализа занятия	Октябрь, 2026
Ноябрь				
1	Мастер-класс «Праздник правильной речи»	Проведение мастер-класса наставником	Разработка методических материалов для мастер-класса	10.11. 2026

2	Методический интенсив «Критерий успешности педагога – охват и сохранность контингента»	Методические требования к современному занятию, знакомство с интересными формами работы для сохранности контингента и увеличения охвата	Сохранность контингента	16-20.10. 2026
Декабрь				
1	Час общения «Критерий успешности педагога - результативность»	Обсуждение вариантов предоставления результативности деятельности педагога	Комплекс необходимых знаний и умений по предоставлению результативности деятельности объединения	07.12.2026
2	Анкетирование	Проведение промежуточног о контроля реализации программы наставничества	Промежуточный мониторинг профессионального роста молодого специалиста.	14-18.12. 2026
3	Участие в методической декаде «Панорама наставничества»	Посещение занятий опытных педагогов, круглых столов, мастер-классов	Составление совместно с наставником анализа занятия	В течение декады 2026
Январь				
1	Час общения «Особенности публичного выступления»	Выявление сильных сторон личности молодого педагога, необходимых для публичного выступления	Выступление на заседании методических объединений педагогов дополнительного образования.	18-22.01 2027
Февраль				

1	Совместное решение кейсов педагогических ситуаций	Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций	Отработать умения принятия правильного решения в конфликтных ситуациях	01-05.02.2027
2	Мероприятие в объединении, посвящённое Дню защитника Отечества	Организация и проведение мероприятия	Разработка сценария мероприятия	08-12. 2027
Март				
1	Мероприятие в объединении, посвящённое Международному женскому дню	Организация и проведение мероприятия	Разработка сценария мероприятия	01-05.03. 2027
2	Офлайн-консультация «Самообразование педагога»	Проведение консультативной работы по вопросам самообразования, знакомство с примерным планом самообразования	План по самообразованию	12.03. 2027
Апрель				
1	Открытое занятие	Проведение открытого занятия	План-конспект и самоанализ открытого занятия	Апрель 2027
2	Час общения «Итоговая аттестация обучающихся»	Знакомство с порядком проведения итоговой аттестации обучающихся	Проведение итоговой аттестации	Апрель 2027
Май				
1	Итоговое мероприятие в объединении	Разработка методических материалов мероприятия.	Творческий отчет	18.05. 2027

2.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «наставник-наставляемый». **Ролевая модель**: «педагог-педагог».

Ф.И.О. и должность наставляемого Шестакова Н.Н., педагог дополнительного образования Ф.И.О. и

должность наставника Сайгина Н.А., педагог-организатор

Срок осуществления плана: с «01» 09.2026г. по «21» 05.2027г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	сентябрь			
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей.	сентябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с МБУ ДО ЦТТДиЮ «Технопарк», его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы Технопарка в области дополнительного образования, изучена Программа развития ОДО		
2.2.	Изучить помещения ОДО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, зал совещаний	октябрь	Хорошая ориентация в здании Технопарка		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним	октябрь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

2.4.	Изучить сайт Технопарка, страницу Технопарка в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете	октябрь	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «ВК», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения педагога дополнительного образования	октябрь	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Октябрь-ноябрь	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного образовательного процесса	Октябрь-ноябрь	Организован результативный образовательный процесс по дополнительной программе «Академия роботов		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Декабрь-май	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся объединения	декабрь	Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, занимающихся в объединении		
3.2.	Освоить эффективные подходы деятельности педагога к планированию	январь	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога		
3.3.	Познакомиться с успешными опытами организации дополнительного образования в Технопарке	Январь-февраль	Изучен успешный опыт организации		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями	Январь-февраль	Совместно с наставником подготовлены и проведены родительские собрания, мероприятия с родителями		

3.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической деятельности педагога	март	Составлены технологические карты занятий и конспекты тем по робототехнике		
3.6.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности Технопарка	март	Изучены проекты Технопарка по профилю деятельности и участие в них		
3.7.	Перенять опыт оформления документации, сопровождающей деятельность педагога дополнительного образования	В течение периода	Правильное оформление нормативной, методической документации		
3.8	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	апрель	На основе изучения успешного опыта организации профразвития, подготовлен план профессионального развития педагога		
3.9	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности	апрель	Изучена практика разработки и внедрения инновационной деятельности		
3.10	Подготовить и провести отчетное мероприятие в объединении «Академия роботов»	май	Проведение итогового мероприятия		

2.6. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «наставник-наставляемый». **Ролевая модель**: «педагог-педагог».
Ф.И.О. и должность наставляемого Давлетбаева В.О., педагог дополнительного образования Ф.И.О. и должность наставника Исламова С.А., старший методист
Срок осуществления плана: с «01» 09.2026г. по «21» 05.2027г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	сентябрь			
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей.	сентябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	**Аудит и актуализация рабочих программ.** Анализ действующей программы на соответствие ФГОС, СанПиН и локальным актам учреждения. Выявление зон риска (несоответствие часов, отсутствие вариативности). **Разработка календарного учебного графика (КУГ).** Составление КУГ с учетом каникул, праздничных дней, региональных мероприятий и плана работы учреждения.	сентябрь	Скорректированная ДООП с обновленным учебно-тематическим планом, актуальным списком литературы и оборудования. Программа согласована с методистом. Утвержденный календарный учебный график, в котором четко распределены часы на теорию, практику, промежуточную и итоговую аттестацию.		
2.2.	**Разработка контрольно-измерительных материалов (КИМ).** Создание фондов оценочных средств (ФОС) для входной, промежуточной и итоговой диагностики.	октябрь	Пакет КИМ: диагностические карты, тесты, критерии оценки практических работ, листы наблюдения. Материалы согласованы с наставником.		

2.3.	**Освоение технологии геймификации.** Изучение механик игровых элементов (баллы, уровни, достижения) и их адаптация под содержание объединения.	октябрь	Внедрение в 2–3 занятия игровых механик. Повышение посещаемости и вовлеченности обучающихся (по данным наблюдения наставника).		
2.4.	**Освоение методов проблемного обучения.** Разработка и проведение серии занятий, где дети самостоятельно ищут решение поставленной задачи	ноябрь	Конспекты 2-х проблемных занятий. Умение педагога формулировать открытые вопросы и управлять дискуссией		
2.5.	**Внедрение цифровых инструментов.** Освоение 1–2 сервисов для визуализации (интерактивные доски, онлайн-конструкторы) и их применение на занятиях.	декабрь	Созданный цифровой контент к программе (интерактивная презентация, виртуальная доска, обучающий мини-квиз).		
2.6.	**Подготовка к проведению открытого занятия.** Совместная с наставником разработка технологической карты занятия с применением новых методов	январь	Проведенное открытое занятие для коллег учреждения. Положительный отзыв наставника и методиста, зафиксированные зоны роста.		
2.7.	**Участие в заседании методического объединения.** Помощь наставнику в подготовке повестки и протокола.	февраль	Протокол МО с зафиксированным участием педагога. Навык публичного выступления и ведения документации МО.		
2.8.	**Подготовка обучающихся к участию в конкурсе.** Выбор конкурса. Подготовка работ детей.	февраль	Участие обучающихся в очном или дистанционном этапе конкурса. Наличие сертификатов участников или дипломов.		
2.9.	**Участие самого педагога в профессиональном конкурсе.** Подготовка собственного методического материала (например, описание методического приема или сценария).	март	Сданная заявка и конкурсные материалы. Получение опыта самопрезентации и оценки профессионального сообщества (независимо от результата).		

	Внедрение форм рефлексии обучающихся. Отказ от формального «понравилось/не понравилось». Освоение и применение техник «Рефлексивный экран», «Лестница успеха», «Синквейн».		Наличие в планах-конспектах прописанных методов рефлексии. Фото/видеоматериалы или заполненные бланки рефлексии от детей.		
2.10	**Обобщение опыта: создание методической продукции.** Систематизация материалов за год. Написание статьи или разработка методической рекомендации.	Апрель-май	Готовый к публикации материал (статья в сборнике учреждения, пост в профессиональном сообществе или буклет для родителей)		

2.7. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL: https://clck.ru/QWQW9

2. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. — URL: https://clck.ru/QXUJg

3. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.

4. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.

5. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022. - №7. - С.2-4.

6. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы овершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональнойпереподготовки / Д. Ф. Ильясов, В. В. Кудинов, Е. А. Селиванова [и др.]. – Челябинск : ЧИППКРО, 2021. – 100 с.

7. Методические рекомендации. Об организации наставничества в школе. https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/01/metodicheskie-rekomendaczii

Приложение 1

Диагностические и оценочные материалы

Опросный лист

по выявлению профессиональных затруднений педагога дополнительного образования

Показатели	Затруднения			
	Нет. Могу поделиться опытом	Скорее нет, чемда	Скорее да, чемнет	Да. Хотелось бы получить помощь
Общепедагогические затруднения				
1. Знание и применение нормативно-правовых документов:				
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»				
- стратегии и концепции (по направлению деятельности)				
2. Ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов				
3. Использование здоровьесберегающих технологий				
4. Измерение образовательных результатов				
5. Планирование своего рабочего времени для достижения результата				
6. Проведение рефлексии своей профессиональной деятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки				
Методические затруднения				
1. Разработка дополнительных общеразвивающих программ, рабочих программ				
2. Выбор учебно-методической литературы в соответствии с задачами ДООП				
3. Составление и корректировка плана учебного занятия				
4. Формирование индивидуального учебного плана				
5. Знание типологии занятий				
6. Структура занятия в соответствии с типологией				
7. Применение современных образовательных технологий при реализации программы				
8. Использование разнообразных форм организации работы на занятии				

9. Составление плана, технологической карты занятия				
10. Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы				
11. Методы и приемы мотивации обучающихся				
12. Формирование универсальных учебных действий				
13. Формирование навыков самооценки и рефлексии у обучающихся				
14. Обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся (знание СанПиН)				
15. Применение специальных педагогических подходов и методов обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ				
16. Разработка и реализация адаптированных дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ для обучающихся с ОВЗ				
17. Организация и сопровождение учебно-исследовательской и проектной деятельности обучающихся				
18. Проведение диагностики уровня достижения планируемых результатов освоения ООП				
19. Оценка уровня достижения обучающимися предметных, метапредметных, личностных результатов освоения ООП				
20. Оценка динамики индивидуальных достижений обучающихся				
21. Инструментарий по оценке достижения планируемых результатов				
22. Банк оценочных процедур				
23. Внутренняя и внешняя оценка качества образования				
24. Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися и обучающимися, имеющими трудности в обучении				
Психолого-педагогические затруднения				
1. Знание и учет возрастных особенностей обучающихся при отборе содержания, форм и методов обучения				
2. Знание и применение диагностических методов оценки развития различных сторон психики личности учащегося				
3. Организация сотрудничества с педагогом-психологом и социальным педагогом				

Информационные затруднения				
1. Использование возможностей информационно-коммуникационных технологий при осуществлении самостоятельного поиска и анализа информации, при проведении занятий:				
работа с конструктором рабочих программ				
работа с текстовыми редакторами				

электронными таблицами				
браузерами				
2. Работа с электронными пособиями				
3. Создание презентаций				
4. Применение дистанционных образовательных технологий (для проведения занятий, воспитательной работы, коррекционной работы, работы с одаренными детьми и др.)				
Коммуникативные затруднения				
1. Обобщение, описание и представление своего педагогического опыта				
2. Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку партнерам по общению в проблемных и кризисных ситуациях				
3. Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях, подготовка публичного выступления				
4. Представление опыта работы через участие в конкурсах профессионального мастерства				
5. Взаимодействие с коллегами с целью:				
обмена опытом				
организации совместной деятельности				
наставничества				
6. Взаимодействие с родителями обучающихся (в том числе индивидуальное консультирование родителей)				
7. Владение основами профессиональной речевой культуры				

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

_____

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

_____

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]
5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-тоновое и/или интересное) [да/нет]

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВНИКА О РЕЗУЛЬТАТАХ РАБОТЫ НАСТАВЛЯЕМОГО

Уважаемый наставник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества

_____ (Ваши ФИО)

_____ (ФИО лица,в отношении которого осуществлялось наставничество)

Ваши ответы помогут при определении степени готовности лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, выявлении эффективных методов обучения и наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного вами с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, для получения им необходимых знаний и навыков?

2. Насколько точно следовало вашим рекомендациям лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество?

3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?

4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?

5. Насколько, по вашему мнению, лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, готово к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?

6. Каков на данный момент, на ваш взгляд, уровень профессионализма лица, в отношении которого осуществлялось наставничество?

7. Какой из аспектов адаптации, на ваш взгляд, является наиболее важным для нового сотрудника при прохождении наставничества? (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из параметров)

- Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения
- Освоение практических навыков работы
- Изучение теории, выявление пробелов в знаниях
- Освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства

8. Какой из используемых вами методов обучения вы считаете наиболее эффективным (расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов)

• Самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте

• В основном самостоятельное изучение обучаемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону

• Личные консультации в заранее определенное время

• Личные консультации по мере возникновения необходимости

• Поэтапный совместный разбор практических заданий

9. Оцените, в какой мере лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, следует общепринятым правилам и нормам поведения и работы

10. Какие наиболее важные для успешного и самостоятельного выполнения должностных обязанностей, на ваш взгляд, знания и навыки вам удалось передать лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество? _____

11. Использовались ли вами какие-либо дополнительные методы, помимо перечисленных (если да, то перечислите их)? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество: _____

_____ _____(наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____20___г.

С отчетом ознакомлен (а) _____ _____ _____

(фамилия, инициалы) (подпись сотрудника) (дата ознакомления)

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества _____ (ФИО наставника) в отношении_____(Ваши ФИО).

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам.

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков?

2. Как бы вы оценили требовательность наставника?

3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации?

4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности?

5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации?

6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью?

7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 — метод почти не использовался, 10 — максимальные затраты времени)

- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте
- В основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону
- Личные консультации в заранее определенное время

• Личные консультации по мере возникновения необходимости

• Поэтапный совместный разбор практических заданий

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему? _____

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества? _____

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации? ____

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным? _____

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником: __

_____ _____ _____

(наименование должности (подпись) (расшифровка подписи) наставника)

_____20___г.

С отчетом ознакомлен(а) _____(фамилия, инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)

ПРИМЕРНЫЙ ОТЗЫВ ОБ ИТОГАХ ВЫПОЛНЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА НАСТАВЛЯЕМОГО

____(Ф.И.О.) ____(должность) за период с _____по _____ года

№ п/п	Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
1	Знакомство с какими положениями из нормативно-правовых актов, регламентирующих выполнение должностных обязанностей, позволило улучшить работу.	
2	Какие теоретические знания оказались полезны в организации профессиональной деятельности	
3	Каков уровень работоспособности, объем выполняемых функциональных обязанностей	
4	Как изменилось отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
5	Как исполняются распоряжения и указания администрации, связанные с профессиональной деятельностью	
6	Как изменилось профессиональное общение, соблюдаются нормы профессиональной этики	
7	Каковы уровень адаптированности в коллективе, взаимоотношения с коллегами,	
	Участие в жизни коллектива	

Выводы: _____

Рекомендации: _____

Наставник_____

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен_____