

зенте
и
скреплено
цать
иш
Э.И. Волкова
2025

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
«Муринский детский сад комбинированного вида № 3»
(МДОБУ «Муринский ДСКВ № 3»)

ПРИНЯТА

на заседании Педагогического совета
МДОБУ «Муринский ДСКВ № 3»
Протокол от 29.08.2025 № 1

УТВЕРЖДЕНА
Приказом заведующего
МДОБУ «Муринский ДСКВ № 3»
от 29.08.2025 № 81

Программа об организации системы (целевой модели) наставничества

Ленинградская область
Всеволожский район
г. Мурино
2025

Оглавление

<u>I. Целевой раздел</u>	2
<u>1.1. Пояснительная записка</u>	3
<u>1.2. Нормативные основы наставничества</u>	4
<u>1.3. Ожидаемые результаты внедрения Программы</u>	4
<u>II. Содержательный раздел</u>	4
<u>2.1. Кадровая система реализации Программы</u>	4
<u>2.2. Этапы реализации системы (целевой модели) наставничества в Учреждении</u>	5
<u>III. Организационный раздел</u>	7
<u>3.1. Формы наставничества</u>	7
<u>3.2. Мониторинг и оценка реализации системы (целевой модели) наставничества</u>	8
<u>Приложение № 1</u>	Ошибка! Закладка не определена.
Приложение № 2	18

I. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Программа по реализации системы (целевой модели) наставничества (далее – Программа) является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Целью Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее - педагоги) МДОБУ «Муринский ДСКВ № 3» (далее – Учреждение). Программа способствует решению следующих задач:

- Создание информационного банка данных молодых педагогов.
- Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых педагогов за результаты своей профессиональной деятельности.
- Создание условий для удовлетворения информационных методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития.
- Оказание методической помощи в организации образовательного процесса.

В Программе используются следующие понятия и термины.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по образовательным и дополнительным

общеразвивающим программам, который отвечает за организацию Программы наставничества.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1.2. Нормативные основы наставничества

Нормативные правовые акты международного уровня.

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Конституция Российской Федерации.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р).
- Концепция развития наставничества в Российской Федерации от 29.03.2023.
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 «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».
- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 14.11.2013 № 30384) в ред. от 08.11.2022; приказ Минпросвещения России от 25.11.2022 № 1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.12.2022 № 71847).
- Устав Учреждения.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о системе наставничества.

1.3. Ожидаемые результаты внедрения Программы

1. Адаптация молодого педагога в новом педагогическом коллективе.
2. Построение индивидуальных образовательных траекторий.
3. Реализация индивидуальных образовательных траекторий.

II. Содержательный раздел

2.1. Кадровая система реализации Программы

В наставничестве выделяется три главные роли:

1. **Наставляемый** - участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке

решает профессиональные, конкретные жизненные задачи, личные и приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник - участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении профессионального, жизненного результата, личностного, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор - сотрудник Учреждения, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества. Реализация наставнической Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется, куратором и педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников Программы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Учреждения и от потребностей участников образовательных отношений.

2.2. Этапы реализации системы (целевой модели) наставничества в Учреждении

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности
I этап - ознакомительный			
1.1.	Подготовка условий для реализации Программы	Изучение и систематизация имеющихся материалов по реализации Программы	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 «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». 2. Ознакомление с документами для реализации Программы.
		Информирование педагогов о возможностях и целях Программы	1. Проведение Педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний (при необходимости). 3. Информирование внешней среды через официальный сайт Учреждения.
		Подготовка нормативной базы реализации Программы в Учреждении	1. Издание приказа «О реализации наставничества в Учреждении». 2. Положение о наставничестве - рассмотрение пунктов положения, внесение изменений и дополнений (по необходимости). 3. Корректировка и утверждение «Дорожной карты» Программы в Учреждении. 4. Реализация целевой модели наставничества Учреждения (издание приказа).

		Выбор форм наставничества исходя из потребностей Учреждения	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри Учреждения. 2. Проведение совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества по форме педагог - педагог.
II этап - содержательный			
2.1.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных	1. Сбор данных педагогов, желающих принять участие в системе наставничества. 2. Сбор информации о наставляемых из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций. 3. Выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых. 4. Формирование базы наставляемых.
2.2.	Формирование базы наставников	Сбор данных	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в системе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятий (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. 4. Формирование базы наставников.
2.3.	Отбор и обучение наставников	Отбор наставников и наставляемых	1. Организовать отбор и обучение наставников под собранные запросы.
2.4.	Формирование наставнических пар/групп на основе анализа анкет	Проведение встреч, анкетирование, анализ	1. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 3. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы.
		Закрепление наставнических пар/групп	1. Издание приказа «Об организации наставничества» (утверждение наставнических пар/групп). 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения, дорожных карт.

2.5.	Организация и осуществление работы наставнических пар /групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников	1. Проведение первой организационной встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса наставника и наставляемого. 3. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 4. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
III этап - контрольный			
3.1.	Завершение наставничества	Отчёты по итогам наставнической деятельности	1. Отчёт о проведенной работе наставник - наставляемый. 2. Анализ деятельности наставника и наставляемого. 3. Проведение мониторинга по итогам наставничества.
		Мотивация и поощрения наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия Программы». 3. Публикация результатов наставнической деятельности на сайте Учреждения.

III. Организационный раздел

3.1. Формы наставничества

Для успешной реализации системы (целевой модели) наставничества, исходя из образовательных потребностей Учреждения, предусматривается форма взаимодействия наставничества «педагог - педагог».

Форма наставничества «Педагог - педагог».

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, позволяющая реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Поддерживать интерес к педагогической деятельности через организацию знакомства с основами профессиональной деятельности педагогов.
2. Осуществлять методическое сопровождение профессионального становления молодого педагога, развивая его способности самостоятельно и качественно выполнять задания по освоению необходимых видов деятельности в соответствии с ФГОС ДО и ФОП ДО.
3. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.
4. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых педагогов в педагогическую деятельность.
2. Повышение уровня удовлетворенности и улучшение психоэмоционального состояния молодых педагогов.
3. Рост числа собственных профессиональных разработок (статей, исследований, методических практик и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог–педагог»

Кто может быть	
Наставник	Наставляемый
• Опытный педагог, имеющий первую и высшую квалификационную категорию, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями (законными представителями) обучающихся. Педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах Учреждения.

Форма наставничества «Руководитель – педагог».

Руководитель осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогов в образовательных организациях.

Задачи реализации формы наставничества «руководитель– педагог»:

1. Создать условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.
2. Адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии.
3. Формировать сплоченный, творческий, эффективный коллектив за счёт включения в адаптационный процесс опытных педагогов.
4. Снизить показатели текучести кадров, использовать превентивные меры по предотвращению профессионального выгорания педагогов старших возрастов, развивать формы их горизонтальной и вертикальной мобильности.

5. Повысить престиж и укрепить позитивный имидж Учреждения и педагогов в социокультурном окружении, повысить престиж профессии педагога.

6. Восполнить предметные, психолого-педагогические, методологические дефициты педагогов внутри данной образовательной организации, а также путём использования внешних контуров.

3.2. Мониторинг и оценка реализации системы (целевой модели) наставничества

Мониторинг процесса реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных её элементах.

Организация систематического мониторинга Программ наставничества даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи мониторинга:

1. Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования).
2. Контроль хода Программы.
3. Определение условий эффективной Программы.

Результаты:

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы, которая позволит выделить её сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Приложение № 1
к Программе по реализации системы
(целевой модели) наставничества

**Мониторинг и оценка результатов
реализации системы (целевой модели) наставничества**

Анкета наставляемого на начало учебного года

Ф. И. О. _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с Программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как вам кажется, будут групповые встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения Программы перемены в Вашей жизни.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от Программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в Программе?

15. Вы рады, что участвуете в Программе? [да/нет]

Анкета наставника на начало учебного года

Ф. И. О. _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с Программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Насколько представляется комфортным общение Вам с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от Программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в Программе?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в Программе? [да/нет]

Анкета

Ф. И. О. _____

1. Что Вы можете отметить, как основные достоинства Вашей работы в настоящий момент?

- ☐ Стабильность, определенность
- ☐ Хорошие отношения с родителями (законными представителями) обучающихся
- ☐ Внимание со стороны администрации Учреждения
- ☐ Уважение со стороны коллег
- ☐ Уважение со стороны детей
- ☐ Интересная, разнообразная работа
- ☐ Достойная зарплата
- ☐ Другое

2. Что для Вас является наиболее значимым в вашей работе?

- ☐ Высокая заработная плата
- ☐ Уважительное отношение со стороны коллег, администрации
- ☐ Возможность карьерного роста
- ☐ Удобный график работы
- ☐ Возможность общения с детьми
- ☐ Удлиненный отпуск (42 дня)
- ☐ Другое

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса Вы испытываете трудности?

- ☐ Составление календарно-тематического планирования
- ☐ Проведение занятий
- ☐ Проведение различных мероприятий
- ☐ Общение с коллегами, администрацией
- ☐ Общение с обучающимися
- ☐ Общение с родителями (законными представителями) обучающихся
- ☐ Оформление документации, отчетности
- ☐ Выбор форм и методов
- ☐ Отсутствие технических средств обучения
- ☐ Отсутствие наглядных пособий
- ☐ Слабое владение ИКТ-технологиями
- ☐ Отсутствие в кабинете подключения компьютера к сети Интернет
- ☐ Другое

4. К кому Вы обращаетесь за помощью, прежде всего?

- ☐ К администрации (заведующему, заместителю по ВР)
- ☐ К руководителю методического объединения
- ☐ К наставнику
- ☐ К коллегам в Учреждении
- ☐ К методисту
- ☐ Не знаю к кому обратиться
- ☐ Другое

5. Охарактеризуйте Ваши отношения с администрацией

- ☐ Администрация ценит меня как профессионала
- ☐ Я чувствую заботу администрации
- ☐ Я чувствую себя нужным
- ☐ Наши взаимоотношения носят формальный характер

- Администрация совсем меня не ценит

6. Что Вас больше всего не устраивает в Вашей работе?

○ Большая дополнительная нагрузка, не прямая педагогическая (организация детского питания, ремонт кабинета и т.д.)

- Многообразие форм отчетности
- Отсутствие материально-технических условий для работы
- Неудобный график работы
- Низкая стартовая зарплата

7. Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?

- В целом удовлетворен
- Профессией удовлетворен, но хотел бы сменить место работы
- Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность
- Трудно сказать определенно, не знаю
- Не удовлетворен совсем
- Другое

8. Что Вы считаете наиболее важным в работе?

- Точное следование правилам, нормам, инструкциям
- Отточенное мастерство, высокий профессионализм
- Соответствующее материальное вознаграждение
- Профессиональное лидерство
- Не выделяться из коллектива
- Высокая оценка со стороны руководства
- Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег
- Общение с детьми
- Другое

Анкета наставляемого на конец учебного года

Ф. И. О. _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с Программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых просмотров, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидали от Программы и своей роли?										
14. Что особенно ценно для Вас было в Программе?										
15. Чего Вам не хватило в Программе/что хотелось бы изменить?										
16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда					

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе? [да/нет]

Анкета наставника на конец учебного года

Ф.И.О. _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с Программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

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

3.	Эффективность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Насколько комфортно было работать в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Полезность Программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых просмотров, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Качество Программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от Программы и своей роли? _____

14.	Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----	--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в Программе? _____

16.	Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
-----	--	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе? _____

SWOT - анализ реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой -

Довольны результатом -

<i>Характеристика</i>	<i>Количество участников, отметивших её для себя</i>
Понравилось участвовать в Программе	
Хотел бы продолжить работу в Программе	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо Программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

Личностная оценка наставников

Всего участников -

Из них:

Довольны совместной работой -

Довольны результатом -

<i>Характеристика</i>	<i>Количество участников, отметивших её для себя</i>
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в Программе	
Хотел бы продолжить работу в Программе	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	

Дорожная карта реализации системы (целевой модели) наставничества на 2025-2026 учебный год

№ п/п	Наименования этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственн ые
I этап - Ознакомительный					
1.1.	Подготовка условий для запуска Программы	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 «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». 2. Подготовка, обновление системных папок по проблеме наставничества. 3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации системы (целевой модели) наставничества.	Август-сентябрь 2025	Куратор Педагоги
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в Учреждении	1. Издание приказа «Об организации наставничества в Учреждении». 2. Корректировка и утверждение основной документации по реализации системы (целевой модели) наставничества в Учреждении на 2025-2026 учебный год. 3. Утверждение Дорожной карты, внедрение системы (целевой модели) наставничества в Учреждении на 2025-2026 учебный год.	Август 2025	Куратор Педагоги

		Выбор формы наставничества	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве педагогов.	Август-сентябрь 2025	Куратор
			2. Проведение организационного совещания по вопросам реализации системы (целевой модели) наставничества.	Сентябрь 2025	Куратор Педагоги
		Информирование педагогов, о возможностях и целях Программы	1. Проведение Педагогического совета. 2. Проведение родительского собрания. 3. Проведение заседаний Совета родителей (законных представителей).	Сентябрь 2025	Куратор Педагоги
II этап - Содержательный					
2.1.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в системе (целевой модели) наставничества. 2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций.	Сентябрь 2025	Куратор
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых педагогов.	Сентябрь 2025	Куратор
2.2.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в системе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятий (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	Сентябрь 2025	Куратор
2.3.	Отбор и обучение наставников. Формирование базы наставляемых	Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников педагогов. 2. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.	Сентябрь 2025	Куратор
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	3. Издание приказа об организации наставничества с утверждением планов и графиков обучения наставников. 4. Проведение обучение наставников.		

2.4.	Формирование наставнических пар/групп	Закрепление наставнических пар/групп	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы. 5. Издание приказа «Об организации наставничества» (утверждение наставнических пар/групп). 6. Создание планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	Сентябрь 2025	Куратор Наставники
2.5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 3. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 4. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	Сентябрь 2025-май 2026	Куратор Наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	1. Форма отчетов обратной связи для промежуточной оценки.	Январь 2026	Куратор
III этап - Контрольный					
3.1.	Завершение наставничества	Отчёты по итогам наставнической программы	1. Отчёт о проведенной работе наставник - наставляемый. 2. Анализ деятельности наставника и наставляемого. 3. Проведение мониторинга по итогам наставничества.	Май 2026	Куратор
			4. Публикация результатов Программы, лучших наставников, информация на сайте Учреждения.	Май 2026	Куратор

В данном документе
пронумеровано
печатью

«23» августа
2008

