

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 4»

юридический адрес: 624460, Свердловская область, г.Красноурьинск, ул.Базстроевская, 21

фактический адрес: 624460, Свердловская область, г.Красноурьинск, ул.Базстроевская, 21

электронный адрес: mbdouno4@mail.ru

тел: 8(34384)6-31-80

ПРИНЯТ

Педагогическим советом

МА ДОУ № 4

Протокол от «05» 09 2025 г. № 2

УТВЕРЖДЕН

Заведующим МА ДОУ № 4

С.Н. Никитиной

Приказ от «05» 09, 2025 г. № 57



«Дорожная карта»

(план мероприятий)

реализации целевой модели наставничества в МА ДОУ № 4

в 2025-2028 гг

(форма наставничества «педагоги - стажисты – молодые педагоги»)

г, Красноурьинск, 2025

План мероприятий
реализации целевой модели наставничества в МА ДОУ № 4
в 2025-2028 гг
(форма наставничества «педагоги - стажисты – молодые педагоги»)

Настоящий План мероприятий «Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества в МА ДОУ № 4 разработан в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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"), письмом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 31.08.2020г. №02-01-81/9681 «О внедрении целевой модели наставничества», «Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года» (утверждена распоряжением Правительства РФ от 21 мая 2025г. №1264-р), Федерального закона РФ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» №381-ФЗ от 09.11.2024г. (ст 351), положением о реализации целевой модели наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 4» МО Краснотурьинск (утверждено приказом МА ДОУ № 4 от 05.09.2025 г. № 55 –Д).

Целью наставничества является развитие личности наставляемого, формирование у него трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, передача знаний, умений, навыков, формирование у наставляемого позитивного отношения и приверженности традиционным ценностям многонационального русского народа, к которым относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России.

Наставничество является институтом развития гражданского общества и направлено на развитие его человеческого капитала.

К задачам наставничества относятся:

- создание условий для самоопределения и социализации наставляемого на основе традиционных российских духовно- нравственных ценностей, формирования гармоничной, всесторонне развитой личности;
- выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности;

- непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности;
- создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого;
- повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью;
- создание условий для привлечения в качестве наставников и наставляемых ветеранов боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

Наставничество реализуется в следующих формах:

индивидуальная форма («наставник – наставляемый» *«педагог - педагог»*);

коллективная форма («наставник - коллектив наставляемых», «коллектив наставников – наставляемый», «коллектив наставников - коллектив наставляемых»).

Наставничество в сфере труда – выполнение педагогическим работником МА ДОУ № 4 на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору.

Целью формы наставничества *«педагоги - стажисты – молодые педагоги»* является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Наставничество в МА ДОУ № 4 осуществляется для молодых педагогов (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Этапы наставнической деятельности в МА ДОУ № 4 осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» реализации Целевой модели (срок действия 3 года) и включают в себя шесть этапов:

- Этап 1. Подготовка условий для реализации Целевой модели в каждом учебном году;
- Этап 2. Формирование базы наставляемых и наставников;
- Этап 3. Отбор/выдвижение наставников;
- Этап 4. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 5. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 6. Завершение реализации этапов трехгодичной Целевой модели в 2028 году.

На *первом этапе* происходит подготовка условий для запуска наставничества в МА ДОУ № 4, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей МА ДОУ № 4».

На *втором этапе* составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед. На данном этапе собираются: согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в МА ДОУ № 4, которые еще не давали такого согласия; согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности.

На *третьем этапе* проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников, формируется и утверждается реестр наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор. Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений. Для проведения отбора приказом заведующего МА ДОУ № 4 создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет заведующий, и в которую входит куратор. Все наставники и куратор готовят свои портфолио, которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте МА ДОУ № 4 (на странице/в разделе по наставничеству).

В рамках *четвертого этапа* происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом заведующего МА ДОУ № 4 утверждается Программа наставничества на текущий учебный год. При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников, которые включаются в Программу наставничества.

На *пятом этапе* проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

Шестой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогических работников;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МА ДОУ № 4;
- ликвидация профессиональных дефицитов у педагогов и как следствие повышение качества оказываемых образовательных услуг
- сокращение (отсутствие) конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**План мероприятий «Дорожная карта» внедрения
целевой модели наставничества в МА ДОУ № 4
в 2025-2028 гг**

(форма наставничества «педагоги - стажисты – молодые педагоги»

№	Наименование этапа	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска этапов программы наставничества	1.Изучение нормативно-правовой документации по вопросам реализации «Дорожной карты» целевой модели наставничества с 2025-2026 учебного года (на 3 года) Разработать план реализации реверсивного наставничества по направлению «педагог - педагог» (ежегодно)	Сентябрь (ежегодно)	куратор наставников: Галуза О.Ю., старший воспитатель Состав рабочей группы: Никитина С.Н., заведующий Абубакирова Г.А. Порцева Ю.С. педагоги- наставники и молодые педагоги
		Информирование педагогического сообщества МА ДОУ № 4о реализации программы наставничества (педагогический совет) в текущем учебном году	Сентябрь (ежегодно)	Никитина С.Н., заведующий Галуза О.Ю., старший воспитатель
2	Формирование базы наставляемых и наставников	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества и анкетирование среди наставляемых (при необходимости).	Сентябрь (ежегодно)	Галуза О.Ю., старший воспитатель Педагоги- наставники и молодые педагоги
		Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых от третьих лиц:		
		педагоги, педагог-психолог.		

		Ведение наставниками документации «Индивидуальный план развития по руководством наставника» (Приложение 1)	В течение года	Педагоги- наставники
		Формирование базы наставляемых. Определение наставников и наставляемых в 2025-2026 учебном году (и последующих уч годах). Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества. Заключение с наставниками дополнительного соглашения.	Сентябрь (ежегодно)	Никитина С.Н., заведующий Галуза О.Ю., старший воспитатель
3	Отбор/ выдвижение наставников	Проведение собеседования с наставниками (возможно привлечение педагога-психолога).	Сентябрь (ежегодно)	Галуза О.Ю., старший воспитатель Белоусова Н.Л., педагог-психолог
		Поиск ресурсов и методических материалов для проведения обучения наставников	В течение года	Никитина С.Н., заведующий Галуза О.Ю., старший воспитатель
		Обучение наставников (на КПК, семинары, практикумы ИРО и пр.)		
4	Формирование наставнических пар/групп	Организация парной/групповой встречи наставников и наставляемых в рамках (реверсивное наставничество) (Приложение 2)	Сентябрь (ежегодно)	Галуза О.Ю., старший воспитатель Педагоги- наставники и молодые педагоги.
		Проведение анкетирования (устного собеседования) на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.		
		Анализ анкет (результатов собеседования) и соединение наставников и наставляемых в пары.		
		Информирование участников о сложившихся парах (группах).	Сентябрь (ежегодно)	Закрепление приказом заведующего МА ДОУ № 4

5	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого в рамках установочного совещания	Сентябрь (ежегодно)	Галуза О.Ю., старший воспитатель Педагоги- наставники и молодые педагоги
		Проведение второй (пробной) рабочей встречи наставника и наставляемого.		
		Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.		
		Регулярные встречи наставника и наставляемого	В течение периода наставничества	Галуза О.Ю., старший воспитатель Педагоги- наставники и молодые педагоги
6	Завершение реализации Целевой модели наставничества	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества.	В заключение периода наставничества	Галуза О.Ю., старший воспитатель Педагоги- наставники и молодые педагоги
		Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого (всех пар и/или групп).		
		Анкетирование участников		
		Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества (Приложение 3)	В заключение периода наставничества	Галуза О.Ю., старший воспитатель
		Проведение итогового мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.	В заключение периода наставничества	Галуза О.Ю., старший воспитатель
		Оформление итогов и процессов совместной работы «педагог - педагог» в рамках программы наставничества. Публикации методических материалов по программе наставничества на различных педагогических сайтах.		Педагоги-наставники
		Сдача «Индивидуального плана развития по руководством наставника» с приложением аналитической записки по итогам года (в свободной форме)	Май (ежегодно)	Педагоги-наставники

		Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых, возможно оформление SWOT-анализа реализации Программы (Приложение 4)	В заключение периода наставничества	Галуза О.Ю., старший воспитатель
--	--	--	-------------------------------------	----------------------------------

Приложение 1

Согласован:
Заведующий МА ДОУ № 4
_____ С.Н. Никитина

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА¹

Форма наставничества: «педагог - педагог»

Ролевая модель: «педагоги - стажисты – молодые педагоги»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ²	Фактический результат ³	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		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				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		

¹ Примерный план, возможна коррекция с учетом должностных обязанностей

² В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

³ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

Раздел 2. Вхождение в должность ⁴					
2.1.	Познакомиться с МА ДОУ № 4 (далее ОО), ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): группы, физкультурный зал, территория ДОУ и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги и; педагог-психолог, музыкальный руководитель и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, воспитанниками и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного образовательного процесса		Организован результативный образовательный процесс		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		

⁴ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника ⁵					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников ДОУ		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся __ классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации досугов, праздников, массовых мероприятий с родителями		Изучен успешный опыт организации массовых мероприятий		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во Совместную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол- во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. – трудовой договор, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание документов		
3.6.	Освоить успешный опыт методической работы педагога (составление технологической карты занятия; методических рекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты занятий и конспекты развлечений		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень,		По формату подготовлены ...		

⁵ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁶ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

	шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога				
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития)		На основе изучения успешного опыта профразвития на следующий год		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	...				

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись
наставляемого сотрудника _____
«___» _____ 20__ г.

Программа «Клуба наставников»

«Клуб наставников», как постоянно действующая коммуникативная площадка для взаимодействия наставников в рамках реверсивного наставничества создается с целью оказать наставникам и наставляемым педагогам методическую и практическую помощь в осуществлении наставнической деятельности.

В процессе осуществления наставнической деятельности наставники сталкиваются с различными проблемами:

1. управленческого характера:

- ошибки в планировании работы наставников с наставляемыми, и, как результат, - формальный подход к работе с ними со стороны части наставников;
- недостаточно проработанная система материальной и нематериальной мотивации наставников и наставляемых;
- слабое использование в управлении наставничеством проектного подхода;
- неэффективное управление коммуникациями между наставниками и наставляемыми;

2. социально-психологического характера:

- пассивное взаимодействие наставляемого с наставником, в том числе - при выполнении его заданий;
- избегание ответственности наставляемыми при осуществлении мероприятий, предусмотренных Индивидуальным планом развития наставляемого;
- излишняя самоуверенность наставляемых, которая выливается в агрессивную реакцию во время взаимодействия с наставником;
- появление внутренней конкуренции, когда товарищеский долг начинает тяготить наставника;
- чувство обиды наставника на растущую независимость своего наставляемого;
- недовольство наставляемого тем, что наставник преждевременно снял свою опеку и др.

Вышеизложенное определяют задачи и форматы работы «Клуба наставников».

Задачи «Клуба наставников»:

- обеспечить эффективную обратную связь с наставниками, совместный поиск способов преодоления типичных трудностей, возникающих в ходе работы наставников;
- оказать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт работы наставников;

- координировать работу наставников, обеспечить их участие в развитии кадрового потенциала МА ДОУ № 4
- повысить роль и престиж наставников.

Форматы работы «Клуба наставников»:

- регулярные организационные встречи для осуществления обратной связи с наставниками и с наставляемыми, успешно прошедшими наставничество;
- проведение обучающих мероприятий, мастер-классов и др. по актуальным вопросам наставничества;
- организационные встречи на базе МА ДОУ № 4 или организаций–партнеров, достигших наилучших результатов в работе с наставляемыми лицами МО Краснотурьинск;
- презентации опыта внедрения наставничества на коммуникативных мероприятиях, организуемых в МА ДОУ № 4 (Педагогические чтения, конференции, отчетные мероприятия и др.) и за ее пределами;
- «круглые столы» по вопросам совершенствования института наставничества в системе образования;
- общественное обсуждение и экспертиза нормативных, инструктивных и методических документов, разработанных для сопровождения наставнической деятельности МА ДОУ № 4 и др.

Примерное содержание мероприятий «Клуба наставников»

Перечень вопросов, рассматриваемых на форматных мероприятиях «Школы наставника», определяется, исходя из результатов проводимого мониторинга потребности в обучении наставников, наставляемых педагогов и организации обратной связи с ними, и нацелен на развитие дефицитных компетенций лиц, осуществляющих наставническую деятельность, в следующих областях:

- управление конфликтами;
- тайм-менеджмент;
- управление проектами;
- управление мотивацией наставляемых;
- документационное обеспечение наставнической деятельности;
- управление талантами;
- управление личным имиджем;
- управление стрессами;
- психологические аспекты осуществления наставнической деятельности;
- подготовка к аттестации педагогических кадров;
- направления развития и совершенствование технологий наставничества в системе образования;
- лучшие практики наставничества и др.

Встречи участников наставнической деятельности МА ДОУ № 4 проводится не реже, чем один раз в полугодие

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

Благодарим вас за участие в опросе!

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

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

4. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

SWOT-анализ реализации Программы наставничества «педагог - педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили повышение качества образования, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;	Слабые стороны: – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в реализации ООП ДО МА ДОУ № 4, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса ОО; – ...
Внешние	Возможности: – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Управления образования ГО Краснотурьинск; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества	Угрозы: – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – ...

