

УТВЕРЖДЕНО:  
Директор \_\_\_\_\_ И.И.Седых  
Приказ Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №75  
от 28.08.2020



## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее — Положение) в МБОУСОШ № 75 (далее — Школа) разработано в соответствии с:

— Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2019 года № 273 ФЗ;

— Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019г. № —Р — 145 « Об утверждении методологии целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным ,дополнительным общеобразовательным программам с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

— Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 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 программам с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);

- Уставом Школы

и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико— ориентированных и гибких образовательных технологий в Школе.

1.1. Настоящее Положение:

— определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее — Целевая модель);

— устанавливает порядок организации наставнической деятельности;

— определяет права и обязанности ее участников;

— определяет требования, предъявляемые к наставникам;

— устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;

— определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в Школе и его эффективности.

1.2. Участниками системы наставничества в Школе являются:

— наставник;

— лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);

—руководитель Школы;

— куратор наставнической деятельности в Школе;

—участники бизнес—сообщества, в том числе — работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов.

## **2. Цель и задачи наставничества.**

### **Функции Школы в области внедрения целевой модели наставничества**

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) Школы в их профессиональном становлении, при обретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. **Задачами** наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в Школе и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Школы, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в Школе предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в Школе;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе — материально—техническое, информационно—методическое) обеспечение наставничества;

- осуществление персонифицированного учёта молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности в Школе;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в Школе, показателей эффективности наставнической деятельности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в Школе;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### 3. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы развития наставничества в Школе.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в Школе формы наставничества: («учитель — учитель»; «работодатель — студент», «ученик — ученик») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;
- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее — индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель Школы, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в Школе.

3.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

3.4. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- молодые педагоги, принятые на работу в Школу;
- студенты, проходящие практику в Школе;
- педагогические работники, ученики, изъявившие желание в назначении наставника.

3.5. Наставниками могут быть:

- педагоги Школы;
- ученики Школы
- работодатель Школы

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

3.6. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.7. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение — групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.8. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.9. Замена наставник производится приказом руководителя Школы, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений со Школой;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого; систематическое неисполнение наставником своих обязанностей
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.10. При замене наставника период наставничества не меняется. Этапы наставнической деятельности в Школе осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя 4 этапа:

- Этап 1. Организация наставничества
- Этап 2. Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
- Этап 3. Прохождение наставничества.
- Этап 4. Завершение внедрения наставничества (Целевой модели.)

3.11. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в Школе, 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 Школы.

Составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (по формату, приведенному в Приложении 2), 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 Школе, которые еще не давали такого согласия.
- Выбирается форма наставничества.

3.12. На втором этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 1).

3.13. По итогам второго этапа формируется и утверждается база наставников (см. Приложение 3), прошедших предварительный отбор и утверждается приказом руководителя Школы.

3.14. В рамках третьего этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя Школы утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

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

#### **4. Права и обязанности куратора**

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта Программы наставничества в Школе;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы Наставничества;
- подготовка документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю Школы;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели;
- получение обратной связи от участников от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в Школе и участие в его распространении.

3.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (педагоги — психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Школы, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству Школы предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

#### **5. Права и обязанности наставника**

5.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при

необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

— выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

— передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

— личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;

—принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в Школе, в том числе - в рамках «Школы наставников».

**5.2. Наставник имеет право:**

— привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

— участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в Школе, в том числе - с деятельностью наставляемого;

— выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

— требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

— в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель—учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

— принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

— обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества, за организационно—методической поддержкой;

— обращаться к руководителю Школы с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

## **6. Права и обязанности наставляемого**

**6.1. Наставляемый обязан:**

— выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане (дорожной карте), в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана (дорожной карты);

— совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

— выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана (дорожной карты), учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

— отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана (дорожной карты));

— сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана (дорожной карты); принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества в школе.

#### 6.2. Наставляемый имеет право:

— пользоваться имеющейся в школе нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана (дорожной карты);

— в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

— принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

— при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в Школе.

### **7. Мониторинг и оценка результатов реализации программа наставничества**

7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в Школе направлена на:

— изучение (оценку) качества реализованных Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT- анализа (Приложение 4);

7.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется ежегодно не позднее 30 мая) (Приложение 5).

7.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в Школе (Приложение 6).

### **8. Мотивация участников наставнической деятельности**

8.1. Участники системы наставничества в Школе, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя Школы к следующим видам поощрений: публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

— обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

8.2. Руководство Школы также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат в Школе.

8.4. Руководство Школы вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

### Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора Школы являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом школы);
- *авторитетность в среде коллег;*
- *высокий уровень развития ключевых компетенций:*
- *способность развивать других,*
- *способность выстраивать отношения с окружающими,*
- *ответственность,*
- *нацеленность на результат,*
- *умение мотивировать и вдохновлять других,*

Форма наставничества	Критерии
УЧИТЕЛЬ -УЧИТЕЛЬ	- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества Школы; -обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
УЧЕНИК-УЧЕНИК	- активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты; -победитель школьных и региональных олимпиад; лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни Школы( конкурсы,

	<p>внеурочная деятельность, общественная деятельность);  -возможный - участник</p>
<p>РАБОТОДАТЕЛЬ- СТУДЕНТ</p>	<p>- неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией,  - имеет стабильно высокие показатели в работе, обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге,  - способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации;  -возможно, выпускник Школы.</p>





Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p><b>Сильные стороны</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>— Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной Школе в течение следующих 5 лет;</li> <li>— У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни Школы;</li> <li>— У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</li> <li>— Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</li> <li>— Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</li> <li>— Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>— Достаточность и понятность обучения наставников;</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>— Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни Школы);</li> <li>Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;</li> <li>— Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>— Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>— Отсутствует регулярная обратная связь наставников куратором,</li> <li>— Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>— Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>— Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>— «Старение» педагогического корпуса Школы;</li> </ul>

	<p>— Высокие достижения педагогов Школы, которые можно использовать в Программе наставничества;</p>	
	<p><b>Возможности:</b></p> <p>— Информационно-методическая поддержка Школы при внедрении целевой модели со стороны Министерства образования;</p> <p>— Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</p> <p>— Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</p> <p>— Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</p>	<p><b>Угрозы:</b></p> <p>— Нестабильность внешней социально-экономической среды;</p> <p>— Рост конкуренции между школами за квалифицированные педагогические кадры;</p> <p>— Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</p> <p>— Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</p>

**Анкета для молодых специалистов (вводная)**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

1. Испытываете ли Вы трудности в своей профессиональной деятельности?  
А) Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности  
Б) Нет, трудностей почти не возникает  
В) Затрудняюсь ответить
2. Назовите, какие трудности у Вас возникают  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Какие чувства Вы испытываете на рабочем месте?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?  
А) Да, изменилось в лучшую сторону  
Б) Да, изменилось в худшую сторону  
В) Нет, осталось прежним  
Г) Затрудняюсь ответить  
Д) Другое \_\_\_\_\_
5. Если изменилось отношение к выбранной профессии, то что больше всего повлияло на это? \_\_\_\_\_
6. Удовлетворены ли Вы своей работой?  
А) Да  
Б) Нет  
В) Частично  
Г) Затрудняюсь ответить
7. Назовите причины, которые в наибольшей степени вызывают неудовлетворённость работой \_\_\_\_\_
8. Как Вы считаете, что является главной причиной ухода молодых учителей из педагогической профессии?  
А) Низкий уровень заработной платы  
Б) Нет возможности самосовершенствоваться  
В) Не удовлетворительные условия работы  
Г) Однообразие в профессиональной деятельности  
Д) Проблемы с коллективом  
Е) Проблемы во взаимоотношениях с обучающимися  
Ж) Другое \_\_\_\_\_
9. Какие мероприятия, на Ваш взгляд, необходимо провести в школе для поддержки и сопровождения молодых специалистов? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Приложение 6**  
**ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА ИЗУЧЕНИЯ ТРУДНОСТЕЙ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ**

Дата \_\_\_\_\_ Учитель \_\_\_\_\_

Тел. \_\_\_\_\_ адрес эл. почты \_\_\_\_\_

№	Направление педагогической деятельности	Не получается, требуется помощь	Получается, но нужно убедиться в правильности	Умею использовать
1.	Планирование педагогической деятельности: - постановка целей и задач урока: -выбор форм и методов обучения, соответствие цели и содержания.			
2.	Составление технологической карты урока			
3.	Знание содержания программы и учебников			
4.	Использование разнообразных форм: - фронтальных; -групповых; - индивидуальных.			
5.	Использование методов развивающего обучения: - проблемное обучение; - исследовательский метод; - частично- поисковый метод			
6.	Развитие мотивации к обучению: - активные формы обучения; - игровые, соревновательные, самостоятельные формы работы.			
7.	Выявление типичных ошибок и затруднений школьников и коррекция своей деятельности			
8.	Использование межпредметных связей			
9.	Формы и методы воспитательной работы на уроках			
10.	Работа по теме самообразования			
11.	Организация дисциплины на уроке			
12.	Самоанализ урока			
13.	Дифференциация обучения			
14.	Индивидуальные формы работы с учащимися			
15.	Личностно-ориентированное построение урока			
16.	Здоровьесбережение учащихся			
17.	Использование новых технологий обучения			
18.	Формы домашней работы: -дифференцированные; -творческие			
19.	Оценивание учебной деятельности учащихся			
20.	Использование тестирования как формы контроля знаний и определение пробелов в знаниях учащихся			

Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1- минимальный балл, 10 — максимальный									
1.Актуальность Программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены спланируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Наличие понятных форматов по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понимание формощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. В достаточном ли объеме предоставлен доступ кнеобходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества**

(для наставляемого)

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1.2. Насколько комфортно было общение с наставником?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1.3. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1.4. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1.5. Ощущали ли Вы поддержку наставника?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1.6. Насколько полезна была помощь наставника?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1.7. Насколько был понятен план работы с наставником?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1.8. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1.9. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1.10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1.11. 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] Благодарим вас за участие в опросе!

---

**Благодарим Вас за участие в опросе!**

## Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

Ф.И. \_\_\_\_\_

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 Программенаставничества?

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- то новое и/или интересное) [да/нет]

**Благодарим Вас за участие в опросе!**