

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>Сильные стороны</p> <ul style="list-style-type: none"> — Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; — Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной Школе в течение следующих 5 лет; — У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни Школы; — 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 рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; — Эффективная система мотивации участников Программы; — Достаточность и понятность обучения наставников; 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> — 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 Школы); Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, 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 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 Школы;

	<p>— Высокие достижения педагогов Школы, которые можно использовать в Программе наставничества;</p>	
	<p>Возможности:</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>Угрозы:</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!