

Республика Бурятия
Администрация муниципального образования «Муйский район»
Муниципальная бюджетная организация дополнительного образования
Центр дополнительного образования детей «Созвездие»

Буряад Улас
«Муяын аймаг» гэнэн нютагай засагай байгууламжын захиргаан
Нютагай засагай нэмэлтэ болбосоролой бюджетэй эмхи
«Созвездие» гэнэн хүүгэдэй нэмэлтэ болбосоролой түб

ПРИКАЗ

от «8» июня 2023 г.

№ 13-02

п. Таксимо

О внедрении целевой модели наставничества

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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», с целью достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить координатором и куратором внедрения целевой модели наставничества заместителя директора, Смолянинову Г.В.
2. Утвердить:
 - 2.1. «Дорожную карту» реализации целевой модели наставничества на 2023 – 2024 учебный год.
 - 2.2. Положение о наставничестве в МБО ДО ЦДОД «Созвездие» на 2023 – 2024 учебный год.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора, Смолянинову Г.В.



Смолянинова Г.В.

**Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в
МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»**

№ п/п	Мероприятие	Ответственный исполнитель	Сроки исполнения	Представляемый результат
1	Разработка и утверждение положения о наставничестве педагогических работников в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»	И.о. директора	Май – июнь 2023г.	Приказ, положение о наставничестве
2	Назначение куратора по реализации целевой модели наставничества в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»	И.о. директора	Июнь 2023г.	Приказ
3	Разработка и утверждение «Дорожной карты» по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»	И.о. директора	Июнь 2023г.	Приказ, «Дорожная карта»
4	Информирование педагогов МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» о реализации целевой модели наставничества	Куратор	Сентябрь 2023 г.	Протокол педагогического совета
5	Формирование базы наставников / наставляемых МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»	Куратор	До 20 сентября 2023г.	База наставников участвующих в программах наставничества
6	Формирование наставнических пар	Куратор	До 30 сентября 2023г.	Приказ
7	Организация работы наставнических пар	Куратор, педагоги - наставники	До 13 мая 2024г.	
8	Представление итогов работы наставнических пар.	Куратор, педагоги – наставники	31 мая 2024г.	Протокол педагогического совета
9	Освещение мероприятий Дорожной карты	Куратор	В течение года	Освещение мероприятий на сайте МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»

ПОЛОЖЕНИЕ

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ ДО ЦДОД «СОЗВЕЗДИЕ»

1. Общие положения

Положение разработано на основе следующих нормативно-правовых документов:

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
2. Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».
3. Приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 30.03.2023 г. № 758 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества в Республике Бурятия».

Положение о наставничестве в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» (далее - Положение) определяет:

- цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества педагогов (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» и его эффективности.

2. Цель и задачи

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, и других сферах деятельности;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала педагогов;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- 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 МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» 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 МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.2. Реализация целевой модели наставничества в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» целевой модели наставничества;

- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;

- назначение куратора, ответственного за осуществление реализации Целевой модели в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»;

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, и информационно-методическое) обеспечение наставничества;

- осуществление персонифицированного учёта молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»;

- 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» и Плана работы наставничества МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие». Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» формы наставничества;

- типовые индивидуальные планы развития наставляемых (далее - индивидуальные планы) 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 МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие», куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие».

3.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении профессиональных компетенций. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- педагогические работники, вновь принятые на работу в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»;

- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.4. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.5. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в

отношении не более двух наставляемых, исключение - групповые формы работы, по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.6. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.7. Замена наставника производится приказом руководителя МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие», основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»;
- 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.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.9. Этапы наставнической деятельности в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» по реализации Целевой модели и включают в себя этапы:

- Этап 1. Подготовка условий для реализации Целевой модели;
- Этап 2. Формирование базы наставнических пар/групп;
- Этап 3. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- Этап 4. Завершение внедрения Целевой модели.

3.10. На первом этапе происходит подготовка условий для реализации наставничества в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие», 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 МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие».

3.11. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

Происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

Проводится организационная работа по формированию реестра наставников и базы наставляемых (Приложение 1, 2)

Все наставники и куратор готовят свои портфолио (Приложение 3), которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие».

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

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

4. Права и обязанности наставников и наставляемых

4.1. Права и обязанности наставника

Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

4.2. Права и обязанности наставляемого

Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые

акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

5. Права и обязанности куратора.

5.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых (Приложение 1, 2);
- разработка проекта Программы наставничества МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» на учебный год;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение 4);
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе анкеты куратора (Приложение 5);
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели (Приложение 6);
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование (Приложение 7,8), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» и участие в его распространении.

5.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие», сопровождающие наставническую деятельность;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» предложения о поощрении участников наставнической деятельности.

6. Формы наставничества педагогических работников

В МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» в отношении педагогических работников может быть реализована форма наставничества: «педагог — педагог».

В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог — педагог», возможны следующие модели взаимодействия.

Взаимодействие «опытный педагог — молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными педагогами, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение занятий, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

Взаимодействие «лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

7. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы методического сопровождения педагогических работников. В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- методическое сопровождение системы наставничества МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

8.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» направлена на:

- изучение (оценка) качества реализованных в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором анализа (Приложение 4);
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в МБОУ ДО ЦДОД

«Созвездие» требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 6);

8.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (Приложение 5).

8.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых (Приложение 7,8).

8.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие» на сайте организации размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

Приложение 1

Примерная форма базы наставляемых

№ п/п	ФИО наставляемого	Год рождения наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Дата завершения наставничества	Результаты программы ¹	Отметка о прохождении программы ²
1								
2								
3								
4								

¹ Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества и эффективности Программы, если они размещены на сайте

² Индивидуальный план развития выполнен в полной мере/не в полной мере/не выполнен

Приложение 2

Примерная форма реестра наставников

№ п/п	ФИО наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника ¹	Интересы наставника ²	Ресурс времени на программу наставничества ³	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Дата завершения программы	Результаты программы ⁴
1										
2										
3										
4										

¹ Можно дать ссылку на портфолио наставника на сайте

² Исследовательские, инновационные, социальные и иные

³ Количество часов в неделю, которое наставник готов инвестировать в Программу наставничества

⁴ Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества и эффективности Программы, если они размещены на сайте

**Формат портфолио наставника и куратора
(для педагогов, представителей работодателей)**

Фото	Фамилия, Имя, Отчество
	<p align="center">Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</p> <p align="center">(например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)</p>
<p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город и год окончания)</p> <p>Должность в настоящее время:</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы</p> <p>Опыт работы наставником: лет</p>	
Профессиональные достижения	<ul style="list-style-type: none"> - автор методических разработок (указать); - победитель конкурса.... (название, номинация,год) -
Проф. Развитие по профилю наставнической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - 2015 г. – дополнительная профессиональная программа «...» (___ час.), город...; -
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	<ul style="list-style-type: none"> - эксперт конкурса....., ____ год; - член рабочей группы по разработке, ____ год; - член комиссии по, ____ год; -
Наиболее значимые публикации	<ul style="list-style-type: none"> - -
Наиболее значимые грамоты и благодарности	<ul style="list-style-type: none"> - (год); - (год)

Анализ Программ наставничества
Форма наставничества «педагог-педагог»

Факторы анализа	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 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; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества. 	<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 ОО); - Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных педагогов из МО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества).

Анкета куратора

1. Количественный анализ результатов программы наставничества

Измеряемый параметр	Показатель до реализации программы (X)	Показатель после реализации программы (Y)	Разница (Z=X-Y)	Значение в процентах (Z/X*100)
1. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
2. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
3. Количество педагогов, планирующих стать наставниками в будущем				
4. Количество мероприятий мотивационного и практического характера				
5. Количество открытых занятий наставляемого				

Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный
1. Актуальность Программы наставничества	
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)	
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества	
7. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	
8. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества	
9. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)

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

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный
1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	

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!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)

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

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный
1.1. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	
1.4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	

2. Что особенно ценно для Вас 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. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? [да/нет] _____

Благодарим вас за участие в опросе!