Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 133» г. Перми

«Принято»

Педагогическим советом

Протокол № 1

от « 31 » августа 2022г.

«Утверждено»

Директор школы

Документ подписан электронной подписью
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Сертификат: 0092B7DBF7B3160DC77489BAF4DFA84050
Владелец: Адамова Эльвира Викторовна
Действителен с 14-10-2022 до 07-0Т-2024

Э. В. Адамова

Приказ №1 от « 31 » августа 2022г.

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 133» г. Перми

Пермь, 2022 год

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 1 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

1. Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях создании условий для формирования эффективной системы поддержки молодых специалистов в МАОУ «СОШ № 133» г. Перми.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки и профессиональной ориентации молодых специалистов МАОУ «СОШ № 133» г. Перми.

Создание Целевой модели наставничества в ОО позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 2 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

2. Задачи Целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программы наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 3 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

3. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

4. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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

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

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:

- из числа педагогов:
  - молодых специалистов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
  - сотрудников из других образовательных организаций(при смене работы);
  - педагогов со стажем;
  - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- Формирование базы наставников из числа:

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 4 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- педагогов, успешно транслирующих свой педагогический опыт.
- ветеранов педагогического труда.

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

5. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Директор МАОУ «СОШ №133» г. Перми	1. Разработка и утверждение необходимых нормативных документов. 2. Разработка и реализация Плана мероприятий «Дорожной карты» 3. Реализация программ наставничества 4. Назначение куратора по программам наставничества
Куратор	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения 3. Контроль проведения программ наставничества 4. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества 5. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества
Наставники и наставляемые	Реализация Формы наставничества «Учитель – учитель».

6. Этапы реализации Целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы	1. Создание благоприятных условий 2. Сбор запросов от потенциальных наставляемых 3. Выбор наставников. Заявления 4. Информирование и выбор форм наставничества	Дорожная карта реализации наставничества

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 5 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

Формирование базы наставников	Формирование базы наставников из числа: 1. педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; 2. педагогов, успешно транслирующих свой педагогический опыт. 3. ветеранов педагогического труда.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программе
Формирование наставнических пар	Общая встреча – знакомство и определение целей и задач. Знакомство с должностными инструкциями	Сформированные пары
Работа по программе	Выполнение этапов программы.	Мониторинг работы пар в программе
Завершение программы	1. Подведение итогов работы каждой пары (Анкетирование)	Собраны лучшие наставнические практики.
	2. Подведение итогов работы по программе школы за учебный год	

7. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МАОУ «СОШ №133» г. Перми в данной целевой модели наставничества рассматривается форма «Учитель – учитель».

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
- Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
- Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 6 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Улучшение психологического климата в образовательной организации.
- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

<table>
<tr><th colspan="2">Наставник</th><th colspan="2">Наставляемый</th></tr>
<tr><td colspan="2">Кто может быть.</td><td>Молодой специалист</td><td>Педагог</td></tr>
<tr><td colspan="2">– Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).
– Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.
– Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</td><td rowspan="4">Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</td><td>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Типы наставников</td><td rowspan="3">Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической</td></tr>
<tr><td>Наставник - консультант</td><td>Наставник - предметник</td></tr>
<tr><td>Создает комфортные условия для реализации</td><td>Опытный педагог одного и того же предметного</td></tr>
</table>

12

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 7 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		усталости.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».

Формы взаимодействия	**Цель**
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор –	Помощь в овладении современными программами,

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 8 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

консервативный педагог»	цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анализ деятельности работы потенциальных наставников
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Личное обращение или в результате внутреннего мониторинга работы за прошедший год
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Проведение мастер – классов, открытых уроков и т.д.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы. Мониторинг
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 9 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 10 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программынаставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого(группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессиональногоблагополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатам участников программнаставничества.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 11 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и"выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 12 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Благодарственные письма за работу в качестве наставников.
- Система финансовых поощрений.

План Мероприятий («Дорожная карта») по реализации Целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №133» г. Перми

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Информирование педагогов школы о реализации программы наставничества	Сентябрь	Директор
2	Сбор информации о педагогах, желающих принять участие в программе наставничества.	Сентябрь	Зам.директора по УМР
3	Определение наставников из числа педагогов школы	Сентябрь	Директор
4	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программы наставничества	Сентябрь	Наставники
5	Проведение собеседования с наставниками с целью готовности к работе в программе	Сентябрь	Куратор
6	Определение наставнических пар и проведение ознакомительных встреч	Сентябрь	Куратор
7	План работы наставников с наставляемыми по формам, определенным наставниками	Сентябрь	Наставник
8	Проведение мероприятий (открытых уроков, мастер-классов, индивидуальных бесед и т.д.) в рамках программы	В течение всего периода	Наставник
9	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	Декабрь	Куратор
10	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Декабрь	Куратор

Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 13 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

- успешную адаптацию молодого педагога в образовательнойорганизации;
- активизацию практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагогав вопросах педагогики и психологии;
- обеспечениенепрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- формирование у начинающих педагогов умения проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- создание психологически комфортной среды для развития иповышения квалификациипедагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

В результате реализации программы наставничества будет обеспечен охват педагогических работников:

- пришедших в образовательную организацию, с опытом педагогической деятельности менее 3 лет и определены целевые ориентиры для их дальнейшей работы;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания и вовремя проведена необходимая работа по выстраиванию баланса педагогического комфорта.

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 14 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

Приложение 1
Анкеты для участников (до начала работы)

Анкета наставляемого

ФИО: _____

Учебный год: _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Что Вы ожидаете от программы?

_____

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

1	Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Оцените необходимость подобной программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Ожидаемое качество мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Ожидаемая польза для Вас организационных мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Ожидаемое качество теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Ожидаемое качество практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	На сколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Предполагаемый уровень комфорта в работе с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 15 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

АНКЕТА НАСТАВНИКА

ФИО_____

Учебный год:_____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Что Вы ожидаете от программы в своей роли наставника?

_____

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

1	Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Оцените необходимость подобной программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Уровень эффективности мероприятий в программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Ожидаемая польза для Вас организационных мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	На сколько эффективно Вы сможете организовать качество теоретических знаний?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	На сколько эффективно Вы сможете организовать качество практических навыков?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Ожидаемая включенность в процесс наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Предполагаемый уровень комфорта в работе с наставляемым.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 16 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

Анкета для участников (по завершении работы)

Анкета наставляемого

ФИО: _____

Учебный год: _____

1. Подтвердились ли Ваши ожидания, и что особенно оказалось особенно ценно в программе?

_____

2. Что бы Вам хотелось изменить в программе?

_____

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

1	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Оцените необходимость подобной программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Качество мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Польза для Вас организационных мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Качество теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Качество практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	На сколько Вам было важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Уровень комфорта в работе с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 17 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

Анкета наставника

ФИО: _____

Учебный год: _____

1. Подтвердились ли Ваши ожидания, и что особенно оказалось особенно ценно в программе?

_____

2. Что бы Вам хотелось изменить в программе?

_____

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

1	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Оцените необходимость подобной программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Уровень эффективности мероприятий в программе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Польза для Вас организационных мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	На сколько эффективно Вы смогли организовать качество теоретических знаний?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	На сколько эффективно Вы смогли организовать качество практических навыков?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Включенность в процесс наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Уровень комфорта в работе с наставляемым.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 18 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32

Приложение 2

Примерная форма базы наставляемых

№	ФИО	Год рождения	Основной запрос наставляя-емого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Дата завершения программы	Результат	Ссылка на отзыв наставника	Отметка о прохождении программы
1										
2										

Примерная форма базы наставников

№	ФИО	Место работы	Основные компетенции	Важные достижения наставника	Желаемый возраст наставляемых	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемых	Форма наставничества	Место работы наставляемых	Дата завершения программы	Результат	Ссылка на отзыв наставника
1												
2												

Документ создан в электронной форме. № 059-08/120-01-27/3-8 от 28.11.2023. Исполнитель: Адамова Э.В.
Страница 19 из 19. Страница создана: 28.11.2023 13:32