

Государственное казенное общеобразовательное учреждение
Удмуртской Республики
«Средняя общеобразовательная школа-интернат № 19 г. Сарапула»

ПРИКАЗ

29.12.2022 года

№ 95/2-ОД

Об утверждении нормативно-правовой базы
по внедрению школьной целевой модели наставничества

На основании распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республики», приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 25.11.2022 года № 255 « Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и принять к действию с 01.01.2023 года:
 - Положение о школьной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся;
 - Дорожную карту по реализации внедрения школьной целевой модели наставничества.
 - Программу наставничества в рамках формы «педагог-педагог»

Директор



Ю.А.Перескоков

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Министерство образования и науки Удмуртской Республики
Учредитель: Министерство образования и науки Удмуртской Республики
Государственное казенное общеобразовательное учреждение
Удмуртской Республики
«Средняя общеобразовательная школа-интернат № 19 г. Сарапула»

СОГЛАСОВАНО:
на заседании
Педагогического совета
Протокол № _____
от «__» _____ 20__ года

УТВЕРЖДЕНО:
Директор ГКОУ УР
«СОШ И № 19 г. Сарапула»
_____/Ю.А. Перескоков/
Приказ № _____
от «__» _____ 20__ г.

Положение о наставничестве
Государственного казенного общеобразовательного учреждения
Удмуртской Республики
«Средняя общеобразовательная школа-интернат № 19»

Сарапул, 2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее Положение) Государственного казенного общеобразовательного учреждения Удмуртской Республики «СОШИ № 19 г.Сарапула (далее – ГКОУ УР «СОШИ № 19 г.Сарапула») разработано в соответствии с:

Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

Распоряжением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Письмом Министерства просвещения РФ «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01.2020 №МР-42/02;

Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»;

Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;

Устава ГКОУ УР «СОШИ № 19 г.Сарапула».

1.2. Положение является локальным актом и регламентирует внедрение Региональной целевой модели наставничества (далее - РЦМ) в образовательную деятельность» ГКОУ УР «СОШИ № 19 г.Сарапула».

1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.4. Цель внедрения наставничества:

раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого через создание условий эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГКОУ УР «СОШИ № 19 г.Сарапула»).

1.5. Задачи внедрения наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования;

- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории

1.6. Структура наставничества включает:

-общие положения

- нормативное обеспечение внедрения наставничества;

- финансово-экономические условия внедрения наставничества;

- формы наставничества в образовательной организации;

- механизм реализации наставничества в образовательной организации;

-структура управления целевой моделью наставничества в образовательной организации

- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.7. В Положении используются следующие понятия:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ГКОУ УР «СОШИ № 19 г.Сарапула».

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

Наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник - группа наставляемых») форме.

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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Тандем – пара «наставник- наставляемый».

2. Нормативное обеспечение наставничества в образовательной организации.

2.1. Процесс наставничества в образовательной организации регулируется следующими нормативными документами:

распорядительным актом образовательной организации о внедрении Региональной целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого) на участие в программе наставничества;

приказом «Об утверждении положения о наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации»;

приказом о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Региональной целевой модели наставничества включающий:

- основания для внедрения Региональной целевой модели наставничества в образовательной организации;

- сроки внедрения Региональной целевой модели наставничества в образовательной организации;

- назначение ответственных за внедрение и реализацию Региональной целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор);

- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Региональной целевой модели наставничества в образовательной организации.

3. Финансово-экономические условия внедрения наставничества.

3.1. Стимулирование реализации наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательной организации коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.4. Участие в республиканских мероприятиях, таких как: фестивали, форумы, конференции наставников, конкурсы профессионального мастерства и т.д,

3.5. Лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательной организации могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации - знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3.6. Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

4. Формы наставничества в образовательной организации

4.1. Форма наставничества *«педагог-педагог»*, в рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, 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:

1. Взаимодействие «опытный педагог-наставник – молодой специалист-наставляемый». Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

2. Взаимодействие «опытный педагог-наставник – вновь поступивший на работу педагог». Вариант поддержки для приобретения начинающим работать в данной организации педагогом необходимых знаний, специфики работы, ведения документации, корпоративной этики данной образовательной организации.

Виды наставничества:

- Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

- Традиционная форма наставничества («один-на-один») - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

5. Механизм реализации целевой модели наставничества в образовательной организации

5.1. Система наставничества в образовательной организации реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно - аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап: - рабочей группой образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;

- отбор наставников и наставляемых;

- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);

- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов реализации наставничества;

- обучение наставников, куратора наставнической деятельности, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);

- выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);

- определение ресурсов наставляемого;

- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;

- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);

- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);

- проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута /

траектории;

- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (наставляемый осуществляет рефлекссию позитивного опыта и затруднений, наставник анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения.

5.6. Результативный этап:

- наставник дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

6. Структура управления целевой моделью наставничества в образовательной организации

6.1. Региональная целевая модель внедряется через разработку и реализацию Программы наставничества, создаваемой на период с 2022 по 2024 год рабочей группой из числа администрации, назначаемой приказом директора.

6.2. Управление целевой моделью наставничества в образовательной организации осуществляется Администрацией образовательной организации.

6.3. Функции образовательной организации по внедрению наставничества:

- разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения наставничества;
- формирует и реализует программы наставничества;
- формирует кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначает куратора внедрения наставнических программ;
- обеспечивает инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- осуществляет персонифицированный учет (создает базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействует повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования.

6.4. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации из числа администрации.

6.5. Функции куратора при реализации наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения наставничества;
- контролирует ход реализации программ наставничества;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению наставничества;
- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

7.2. 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.

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;
- мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах.

7.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивации и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- качество и темпы адаптации молодого /менее опытного/ сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

**Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения
о системе наставничества педагогических работников
в ГКОУ УР «СОШИ № 19 г. Сарапула»**

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий ¹	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</p> <p>– приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Приложение 1 – Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Приложение 2 – Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации).</p> <p>– приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.</p> <p>– подготовка персонализированных программ наставничества – при наличии в организации наставляемых.</p>	<p>Ноябрь 2022 года</p> <p>Декабрь 2022 года</p> <p>Декабрь 2022 года</p> <p>Январь 2023 года</p>	<p>Перескоков Ю.А.</p> <p>Перескоков Ю.А.</p> <p>Перескоков Ю.А.</p> <p>Карманова И.А.</p>
2.	Формирование банка наставляемых	<p>1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.</p> <p>2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	<p>Январь 2023 года</p> <p>Январь 2023 года</p>	<p>Карманова И.А.</p> <p>Карманова И.А.</p>

3.	Формирование банка наставников	<p>3) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</p> <p>2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	<p>Январь 2023 года</p> <p>Январь 2023 года</p>	<p>Карманова И.А.</p> <p>Карманова И.А.</p>
4.	Отбор и обучение	<p>1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов.</p> <p>2) Обучение наставников для работы с наставляемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников. 	<p>Февраль 2023 года</p> <p>Февраль 2023 года</p>	<p>Карманова И.А.</p> <p>Карманова И.А.</p>
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<p>1) Формирование наставнических пар/групп.</p> <p>2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.</p> <p>3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p>	<p>Декабрь 2022 года</p> <p>Январь 2023 года</p>	<p>Карманова И.А.</p>
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	<p>1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);</p>	<p>Май 2023 года</p>	<p>Шарапова С.В.</p>

		<p>2) Проведение школьной конференции или семинара.</p> <p>3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p>		
7.	Информационная поддержка системы наставничества	<p>Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.</p>	Январь – май 2023 года	

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Министерство образования и науки Удмуртской Республики
Учредитель: Министерство образования и науки Удмуртской Республики
Государственное казенное общеобразовательное учреждение
Удмуртской Республики
«Средняя общеобразовательная школа-интернат № 19 г. Сарапула»

СОГЛАСОВАНО:
на заседании
Педагогического совета
Протокол № _____
от «___» _____ 20__
года

УТВЕРЖДЕНО:
Директор ГКОУ УР
«СОШ № 19 г. Сарапула»
_____/Ю.А.Перескоков/
Приказ № _____
от «___» _____ 20__ г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в рамках формы «педагог-педагог»
на 2023 год

Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано новшеством времени. На сегодняшний день не только Национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Настоящая программа наставничества в рамках формы «учитель-учитель» разработана государственным казенным общеобразовательным учреждением Удмуртской Республики «Средняя общеобразовательная школа-интернат № 19 г. Сарапула» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Современному образованию нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Реализация программы по наставничеству позволит решить ряд выявленных проблем:

- дефицит педагогических кадров, и как следствие, высокая загруженность педагогов;
- низкая вовлеченность педагогов в практики взаимодействия с коллективом, и как результат, психологически неустойчивая атмосфера в коллективе;
- сопротивление отдельных педагогов необходимости модернизации трудовой деятельности в связи с внедрением ФГОС;
- недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования в следствии сильной загруженности педагогов;

Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших педагогов, педагогов, имеющих трудности в реализации требований ФГОС – одна из ключевых задач образовательной политики.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в школе, а также оказывать методическую помощь в работе.

В связи с нестабильной периодически меняющейся ситуацией в части реализации ФГОС испытывать сложности в работе могут педагоги, имеющие вполне большой опыт работы. Сложность возникает при оформлении учебно-методической документации, а также применении на занятиях инновационных методов и электронных технологий.

Настоящая Программа позволит решить эти проблемы и создаст необходимые

условия для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также позволит оказать помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами Программы в ГКОУ УР «СОШИ №19 г.Сарапула» являются:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности и, как результат, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;

- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

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

Программа призвана обеспечить достижение целей, поставленных в государственной программе Российской Федерации «Целевой модели наставничества».

Содержание программы

Пункт программы	Содержание
Наименование программы	ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА в рамках формы «педагог-педагог»
Куратор	Карманова Ирина Алексеевна
Участники	Педагоги ГКОУ УР «СОШИ №19 г.Сарапула»
Проблема, решаемая в Программе	<p>Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших специалистов, а также педагогов, испытывающих трудности в части реализации ФГОС и инновационных образовательных ресурсов – одна из ключевых задач школы. Современной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью педагога – длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.</p> <p>Проблема становится особенно актуальной в связи с внедрением ФГОС, так как возрастает потребность к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.</p>
Цель Программы	Создание необходимых условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью; - адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности; - формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров; - восполнение профессиональных и

	компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.
Сроки реализации	2022-2024 год
Нормативно-правовые основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"); - Устав ОУ - Приказ о разработке школьной целевой модели наставничества в ОУ (Приказ №82/1-ОД от 25.11.2022 года)
Этапы реализации	<ul style="list-style-type: none"> I. Подготовительный этап (декабрь 2022) II. Проектировочный этап (январь 2023) III. Реализационный этап (февраль-апрель 2023) IV. Рефлексивно-аналитический этап (май 2023) V. Результативный этап (май 2023)
Описание содержания формы наставничества	Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы), или педагога с недостатком

<p>по форме «педагог-педагог»</p>	<p>определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.</p> <p>Вариации ролевых форм внутри модели «педагог-педагог» различаются. Данная Программа отражает деление форм в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</p> <p>В программе рассмотрены 2 варианта наставничества:</p> <p>1. Взаимодействие «опытный педагог-наставник – молодой специалист-наставляемый». Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.</p> <p>2. Взаимодействие «опытный педагог-наставник – вновь поступивший на работу педагог». Вариант поддержки для приобретения начинающим работать в данной организации педагогом необходимых знаний, специфики работы, ведения документации, корпоративной этики данной образовательной организации.</p> <p>Область применения в рамках образовательной программы.</p> <p>Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, семинары, разработка методического пособия.</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет: -для наставляемого</p>

	<p>1. Социально-профессиональная активность наставляемого, включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь ГКОУ УР «СОШИ №19 г.Сарапула»</p> <p>2. Самостоятельное, качественное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональные обязанности.</p> <p>3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.</p> <p>4. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов).</p> <p>5. Участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства.</p> <p>6. Успешное прохождение процедуры аттестации.</p> <p style="text-align: center;"><i>для наставника:</i></p> <p>1. Повышение квалификации.</p> <p>2. Эффективный способ профессиональной самореализации.</p> <p>3. Достижение высокого уровня профессиональных компетенций.</p> <p style="text-align: center;"><i>для образовательной организации:</i></p> <p>1. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</p> <p>2. Успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов в ГКОУ УР «СОШИ №19 г.Сарапул»</p>
<p>Механизм управления</p>	<p>Корректировка Программы осуществляется Педагогическим советом школы.</p> <p>Управление реализацией Программы осуществляется директором и куратором по наставничеству (Приказ ГКОУ УР «СОШИ №19 г.Сарапула» № 94/1_ОД от 23.12.2022)</p>
<p>Риски реализации Программы</p>	<p>- сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы наставничества, в связи с эпидемиологической обстановкой;</p> <p>- недостаточная мотивация участников Программы наставничества;</p> <p>- форс-мажорные обстоятельства</p>

Описание основной деятельности в рамках Программы

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГКОУ УР «СОШИ №19 г.Сарапула») и «внешнем контуре» (партнеров нет). Инструментом реализации Программы являются базы наставляемых и наставников. Формирование наставнических пар или групп осуществляется куратором во взаимодействии педагогами и иными педагогическими работниками ГКОУ УР «СОШИ №19 г.Сарапула» располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Этапы реализации Программы:

I. Подготовительный этап:

Проводимые мероприятия на подготовительном этапе:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;

- отбор наставников и наставляемых;

- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);

- привлечение внешних ресурсов и партнеров, оформление договоров с партнерами Программы;

- обучение наставников наставнической деятельности, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);

- выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

Результат деятельности:

- составлена база наставляемых, карта аналитики областей запросов наставляемых;

- составлены приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- привлечены к наставнической работе социальные партнеры, составлены договоры/соглашения о взаимодействии;

- наставляемые познакомлены с наставнической деятельностью, наставники прошли курсы/семинары/методические совещания по наставнической деятельности.

II. Проектировочный этап:

Проводимые мероприятия на проектировочном этапе:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);

- определение ресурсов наставляемого;

- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями);

- конкретизация цели и задач взаимодействия в наставнических парах/группах, проектирование персонализированных программ наставничества (Приложение 1).

Результат деятельности:

- определены лично значимые образовательной или воспитательной цели наставляемых;

- проведен самоанализ индивидуальных потребностей наставляемого и внешних требований;

- составлены персонализированные программы наставничества.

III. Реализационный этап:

Проводимые мероприятия на реализационном этапе:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;

- сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы наставляемого.

Результат:

- проведены все мероприятия, запланированные в индивидуальной образовательной программе наставляемого.

IV. Рефлексивно-аналитический этап:

Проводимые мероприятия на рефлексивно-аналитическом этапе:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта) (Приложение 2, Приложение 3), подготовка куратором отчета о реализации программы наставничества ОУ.

Результат:

- проведена оценка эффективности построения и реализации

индивидуальной образовательной программы согласно критериям.

- составлен отчет о реализации индивидуальной программы.

V. Результативный этап:

- Оповещение участников наставнических пар/групп об окончании наставничества;
- Распространение, обобщение лучших практик наставничества на уровне образовательного учреждения/города.

III. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, 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.

3.1. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор.

3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------

1. Наличие мотивированных запросов от представителей школы на работу наставников

1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»

1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого

2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей школы

2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству

2.2 Количество наставников из числа педагогов

3.3. 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 школы, 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 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 программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

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

Сбор данных для анализа осуществляется посредством анкеты. (Приложение 1) Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

Для оценки соответствия условий школы и программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам 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 результатами участников программы наставничества.

3.4. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников

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.

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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды. (Приложения 2-4)

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.

Персонализированный план

в рамках организации работы наставнической пары

Форма наставничества: учитель-учитель. Ролевая модель:

ФИО наставника:

ФИО наставляемого:

Цель:

Задачи:

Педагогические компетенции:

Социально-психологическая компетенция, связанная с готовностью решать профессиональные задачи, в том числе в режиме развития.

Профессионально-коммуникативная компетенция, определяющая степень успешности педагогического общения и взаимодействия с субъектами образовательного процесса.

Общепедагогическая компетенция, включающая в себя психологическую и педагогическую готовность к развертыванию индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов личности; знания основ педагогики.

Предметная компетенция в сфере предметной специальности: знания в области преподаваемого предмета, методики его преподавания.

Управленческая компетенция, т.е. владение умениями проводить педагогический анализ, ставить цели, планировать и организовывать деятельность.

Рефлексивная компетенция, т.е. умение видеть процесс и результат собственной педагогической деятельности.

Информационно-коммуникативная компетенция, связанная с умением работать в сфере ИК-технологий.

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат (планируемый)
Предметная				

Персонализированный план

в рамках организации работы наставнической пары

Форма наставничества: учитель-ученик. Ролевая модель:

ФИО наставника:

ФИО наставляемого:

Цель:

Задачи:

Содержание деятельности	Сроки	Результат (планируемый)

Проведение мониторинга и оценки эффективности программ
Опрос для мониторинга программы. Первый этап (начало работы)

Примерная анкета насталеемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаете ли Вы после завершения проекта перемены в Вашей жизни?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? _____

14. Что для вас является особенно ценным в программе? _____

15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

Примерная анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворенности от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы от своей роли? _____

13. Что для вас является особенно ценным в программе? _____

15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

Проведение мониторинга и оценки эффективности программ

Опрос для мониторинга программы. Второй этап (завершение работы)

Примерная анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ожидает наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что вы ожидали от программы? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? _____

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

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

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

Дополнительные вопросы:

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? (да/нет)

20. Стали ли вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную книгу или статью в интересующей Вас сфере? (да/нет)

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? (да/нет)

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? (да/нет)

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо основной программы? (да/нет)

24. Появилось ли у Вас реализовывать собственный проект в интересующей Вас области?
(да/нет)
25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия?
(да/нет).
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия?
(да/нет)
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу?
(да/нет)

Примерная анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? _____

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что вы ожидали от программы? _____

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? _____

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

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

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

Отчёт-оценка проделанной работы наставнических пар за период _____

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат	Результат (планируемый)	Реальный результат

