

СОГЛАСОВАНО

Протоколом Совета ГАПОУ СО «Баранчинский
электромеханический техникум» от «31» августа
2020 года №3-2020

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГАПОУ СО «Баранчинский
электромеханический техникум» от «11»
сентября 2020 года №117-од (Приложение 8)

Председатель _____ В.Н.Карыпова

Директор _____ Д.А.Белоусов



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГАПОУ СО «БАРАНЧИНСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Баранчинский электромеханический техникум» (далее ГАПОУ СО «БЭМТ», техникум) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года №237-ФЗ, Распоряжением 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 «МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом ГАПОУ СО «БЭМТ» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в Техникуме.

1.2. Положение:

- определяет цели и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее – Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности участников наставнической деятельности;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и куратора;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в техникуме и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в техникуме являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- директор техникума;
- куратор наставнической деятельности в техникуме;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники техникума;
- участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, социальные партнеры, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и преподавателей, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

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

1.2. 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.

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

1.4. 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".

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

1.6. 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 наставничества.

1.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.8. Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 15 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее - преподавателям) техникума в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально- продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития преподавателей, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации преподавателей при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в техникуме и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

3. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Внедрение Целевой модели наставничества в техникуме предполагает осуществление следующих функций:

- реализацию мероприятий «Дорожной карты» внедрения Целевой модели наставничества;
- разработку и реализацию Программы наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели наставничества в техникуме;
- привлечение наставников, обучение, мотивацию и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно- методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и преподавателей, участвующих в наставнической деятельности в техникуме;
 - предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в техникуме, показателей эффективности наставнической деятельности в Министерство образования и молодежной политики Свердловской области;
 - проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
 - обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в техникуме;
 - обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, Дорожной карты внедрения Целевой модели (далее – Дорожная карта) и Программы наставничества в ГАПОУ СО «БЭМТ».

4.2. Приказом директора назначается куратор и рабочая группа по внедрению и реализации Целевой модели наставничества.

4.3. Дорожная карта разрабатывается куратором и включает в себя сроки и мероприятия реализации этапов программы наставничества на текущий учебный год.

4.4. Программу наставничества на текущий учебный год разрабатывает куратор (с участием наставников).

Программа наставничества включает в себя типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника по реализуемым в техникуме формам наставничества¹ с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме.

¹ Примечание: формы наставничества определены в соответствии с Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (Приложение 1)

4.5. На основе типовых индивидуальных планов наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои Индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели (далее - Индивидуальные планы).

4.6. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель техникума, куратор и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в техникуме.

4.7. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- студенты, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в техникум;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

4.8. Наставниками могут быть:

- обучающиеся;
- выпускники;
- родители (законные представители) обучающихся²;
- преподаватели и иные должностные лица техникума,
- сотрудники предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.

Критерии отбора/выдвижения наставников представлены в Приложении 1.

4.9. Назначение наставников происходит на добровольной основе. Списочный состав наставников утверждается приказом директора техникума.

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

4.11. 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.

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

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

4.12. Замена наставника производится приказом директора техникума, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с ГАПОУ СО «БЭМТ»;
- 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.

4.13. На весь период наставничества между наставником и наставляемым заключается устное соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами.

4.14. В соответствии с Дорожной картой внедрения Целевой модели наставническая деятельность включают в себя семь этапов:

² Родители не могут быть наставником для своего ребенка в рамках Целевой модели

- Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;
- Этап 2. Формирование базы наставляемых;
- Этап 3. Формирование базы наставников;
- Этап 4. Отбор и обучение наставников;
- Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
- Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- Этап 7. Завершение наставничества.

4.15. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска Программы наставничества в техникуме, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных лиц, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей техникума, заключение партнерских соглашений с организациями - социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества ГАПОУ СО «БЭМТ».

4.16. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (по формату, приведенному в Приложении 2), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе формируется база наставляемых, собираются заявления (Приложение 3) и согласия на обработку персональных данных от всех участников программы наставничества и их родителей (законных представителей), если участники несовершеннолетние (Приложение 4).

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

4.18. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников (Приложение 5),

4.19. Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (Приложение 6).

4.20. Отбор наставников осуществляет конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет директор техникума, и в которую входят куратор, члены рабочей группы.

4.21. Наставники предоставляют свои портфолио, которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте техникума. Форма портфолио приведена в Приложении 7.

4.22. На четвёртом этапе проводится обучение наставников.

4.23. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка Индивидуальных планов в соответствии с Программой наставничества на текущий учебный год.

4.24. На шестом этапе проводится текущая работа по наставничеству.

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

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

5.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка Дорожной карты и проекта Программы наставничества в техникуме на текущий учебный год;
- организация и контроль мероприятий в рамках Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору техникума;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение 8);
- оценка соответствия условий организации Программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (приложение 9);

- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Министерства образования и молодежной политики (Приложение 10);
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных задействованных в её реализации лиц (через опросы, анкетирование) (Приложение 11), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в техникуме 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 (родители, классные руководители, педагог-психолог, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы техникума, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в техникуме;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководства техникума предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

6.1. Наставник обязан:

- разрабатывать совместно с наставляемым Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- соответствии с Программой наставничества контактировать с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, устранения допущенных ошибок в деятельности наставляемого и (при необходимости) коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в техникуме;
- в случае, если он не является сотрудником техникума, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

6.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в техникуме, в том числе, с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «преподаватель-преподаватель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованной Программы наставничества, в оценке соответствия условий организации Программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программы наставничества, за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к директору техникума с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

7.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества техникума.

7.1. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в техникуме нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованной Программы наставничества, в оценке соответствия условий организации Программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в техникуме.

8. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

8.2. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества в техникуме направлена на:

- изучение (оценку) качества реализуемой в техникуме Программы наставничества, её сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 8);
- выявление соответствия условий организации Программы наставничества в техникуме требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 9).

8.3. Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в техникуме (Приложение II).

8.4. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 20 ноября и 20 июня ежегодно) (Приложение 10).

8.5. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в техникуме на сайте ГАПОУ СО «БЭМТ» размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- Программа наставничества на текущий учебный год;
- Дорожная карта внедрения Целевой модели наставничества;
- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели.

9. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Участники системы наставничества в техникуме, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора ГАПОУ СО «БЭМТ» к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах техникума в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

9.2. Руководство техникума также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференциях, форумах, совещаниях и пр.).

9.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации преподавателей-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ГАПОУ СО «БЭМТ».

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

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников

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

- наличие личного желания стать наставником, куратором;
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
- способность развивать других,
- способность выстраивать отношения с окружающими,
- ответственность,
- нацеленность на результат,
- умение мотивировать и вдохновлять других,
- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии ³
Студент- студент	<ul style="list-style-type: none"> – активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, креативным мышлением, демонстрирующий высокие образовательные результаты, – победитель олимпиад и конкурсов профессионального мастерства, а также спортивных соревнований, – лидер группы, принимающей активное участие в жизни техникума,
Преподаватель-преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> – опытный преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), – преподаватель, склонный к активной общественной работе,

³ Критерии выделены в соответствии с требованиями, предусмотренными 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

Форма базы наставляемых

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (тел./эл.почта)	Год рождения	Основной запрос наставляемого ⁴	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/место учёбы наставника (№ группы)	Дата завершения программы	Результаты Программы ⁵	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещённый на сайте техникума	Отметка о прохождении Программы ⁶
1.	<i>Петров А.А.</i>	<i>8 --- ---, - --@---</i>	<i>2002</i>	<i>Подготовка к конкурсу профессионального мастерства</i>	<i>Дата заявления</i>	<i>Иванов А.А.</i>	<i>Студент-студент</i>	<i>Гр. 31</i>	<i>15.03.2020</i>			
2.												
3.												

⁴ Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

⁵ Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества эффективности Программы, если они размещены на сайте

⁶ Индивидуальный план развития выполнен в полной мере/не выполнен в полной мере/ не выполнен

Приложение 3
Форма заявления наставляемого

Директору ГАПОУ СО «БЭМТ»
Д.А. Белоусову

(полные Ф.И.О. и должность/№ группы
(для обучающегося)

ЗАВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в Программе наставничества в ГАПОУ СО «БЭМТ» в 20__ – 20__ учебном году в качестве наставляемого.

Контакты: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю согласие родителей (законных представителей) (для несовершеннолетних наставляемых)

С Положением о наставничестве ГАПОУ СО «БЭМТ» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

« ____ » _____ 20__ г. _____

Подпись

Расшифровка

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

« ____ » _____ 20__ г. _____

Подпись

Расшифровка

СОГЛАСИЕ
законного представителя участника
Программы наставничества на обработку персональных данных

«__» _____ 20__ г.

Я, _____,

(фамилия, имя, отчество полностью)

серия _____ № _____

(вид документа, удостоверяющего личность)

Выдан _____ / _____, (кем

и когда)

проживающий (- ая) по адресу _____,

являясь законным представителем несовершеннолетнего _____

(Ф.И.О.)

дата рождения _____, проживающей (его) по адресу: _____,

в соответствии с пунктом 4 статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» даю согласие ГАПОУ СО «БЭМТ» на автоматизированную, а также без использования средств автоматизации обработку персональных данных моего ребенка, а именно:

1. Совершение действий, предусмотренных пунктом 3 статьи 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» в отношении следующих персональных данных: фамилия, имя, отчество; дата рождения; название образовательной организации, в которой обучается участник. курс обучения; почтовый адрес с индексом; электронная почта (участника/родителей/законных представителей); номер телефона (участника/родителей/законных представителей); иная информация, относящаяся к личности участника; фото- и видеоизображение.

2. Размещение в общедоступных источниках, в том числе в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» следующих персональных данных: фамилия, имя, отчество; название образовательной организации, в которой обучается участник, курс обучения; иная информация, относящаяся к личности участника; фото- и видеоизображение.

Обработка и передача третьим лицам персональных данных осуществляется в целях: организации, проведения и популяризации Программы наставничества в ГАПОУ СО «БЭМТ»; обеспечения участия несовершеннолетнего в Программе наставничества; формирования статистических и аналитических отчетов по результатам Программы, подготовки информационных материалов; создания базы данных участников Программы, размещения информации об участниках Программы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на сайте ГАПОУ СО «БЭМТ»; обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

Настоящим я признаю и подтверждаю, что в случае необходимости предоставления персональных данных для достижения указанных выше целей третьим лицам (в том числе Министерству просвещения Российской Федерации, Министерству образования и молодежной политики Свердловской области, и т. д.), а равно как при привлечении третьих лиц к оказанию услуг в интересах несовершеннолетнего Ф.И.О. _____ ГАПОУ СО «БЭМТ» вправе в необходимом объеме раскрывать для совершения вышеуказанных действий информацию о несовершеннолетнем Ф.И.О. _____ (включая персональные данные) таким третьим лицам.

Настоящее согласие вступает в силу со дня его подписания и действует в течение неопределенного срока. Согласие может быть отозвано мною в любое время на основании моего письменного заявления.

(дата)_____
(подпись)_____
(расшифровка подписи)

Форма реестра наставников

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/место учёбы наставника (№ группы)	Основные компетенции наставника	Важные для Программы достижения наставника ⁷	Интересы наставника ⁸	Ресурсы времени на Программу наставничества ⁹	Дата вхождения в Программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место учёбы наставляемого (№ группы)	Дата завершения Программы	Результаты Программы ¹⁰	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещённый на сайте
1.	<i>Иванов А.А.</i>	<i>8 --- --- --- -, ---@---</i>	<i>Гр. 31</i>	<i>высокие достижения в освоении и профессиональных модулей</i>	<i>Победитель конкурсов профессионального мастерства</i>	<i>Освоение современных приёмов в профессии ... Исследовательская деятельность</i>	<i>2-3 часа</i>	<i>Дата заявления</i>	<i>Петров А.А.</i>	<i>Студент-студент</i>	<i>Гр. 6</i>	<i>15.03.2020</i>		
2.														
3.														

⁷ Можно дать ссылку на портфолио наставника на сайте

⁸ Исследовательские, инновационные, социальные и иные

⁹ Количество часов в неделю, которое наставник готов инвестировать в Программу наставничества

¹⁰ Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества эффективности Программы, если они размещены на сайте

Приложение 6
Форма Заявления наставника

Директору ГАПОУ СО «БЭМТ»
Д.А. Белоусову

(полные ФИО и должность/№ группы
(для обучающегося) кандидата в наставники)

ЗАВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в ГАПОУ СО «БЭМТ» в 20__ – 20__ учебном году согласно Программе наставничества.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на _____ листах
2. согласие родителей (законных представителей) (для наставников - обучающихся)

С Положением о наставничестве ГАПОУ СО «БЭМТ» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

« ____ » _____ 20__ г. _____

Подпись

Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

« ____ » _____ 20__ г. _____

Подпись

Расшифровка подписи

Приложение 7
Форма портфолио наставника и куратора
(для преподавателей и представителей работодателей)

Портфолио

Фамилия, Имя, Отчество	
Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность	Например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать каких), организация образовательного процесса, подготовка к участию в мероприятиях (указать каких), решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся
Образование	Наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)
Должность в настоящее время	
Профессиональный опыт, стаж работы	Краткое перечисление должностей и мест работы
Опыт работы наставником	Нет, (при наличии указать сколько лет)
Профессиональные достижения	– Автор методических разработок (указать); – Победитель Конкурса ... (название, номинация, год) – ...
Профессиональное развитие по профилю наставнической деятельности	– 2019г., - дополнительная профессиональная программа «...» (... час.), город...; – ...
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	– Эксперт конкурса ..., 2020г; – Член рабочей группы по разработке ..., ...г.; – Член комиссии по ..., ...г.; – Член жюри конкурса ..., г.; – ...
Наиболее значимые публикации	– ... – ...
Наиболее значимые грамоты и благодарности	– Благодарность за ..., ...г.; – Почётная грамота ... за ..., г.; – Благодарственное письмо ... за ..., ...г.

*Форма портфолио наставника
(для обучающихся)*

Портфолио

Фамилия, Имя, Отчество	
Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность	Например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта...
Место учёбы	ГАПОУ СО «БЭМТ», курс, группа
Мои достижения в учёбе	Например: – Отличник в учёбе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам; – Победитель/лауреат конкурса (название, номинация, год) – ...
Мои достижения в спортивной и общественной жизни	Например: – Имею первый юношеский разряд по шахматам; – Награждён серебряным значком ГТО; – Активный участник волонтерского движения с ... года; – Активный участник профориентации школьников с ... года; – ...
Наиболее значимые грамоты и благодарности	– Благодарность ГАПОУ СО «БЭМТ» за ..., ...г.; – Почётная грамота ... за ..., г.; – ...

SWOT-анализ Программы наставничества¹¹
Форма наставничества «студент-студент».

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); – У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; – У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; – Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; – Повысилась успеваемость наставляемых – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Нарботанные связи с партнерами ГАПОУ СО «БЭМТ» в сетевом сотрудничестве; – Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого совета в техникуме; 	<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 посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; – Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в техникуме не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит студентов, готовых и способных быть

¹¹ В таблице приведены примеры формулировок, из которых куратор может выбрать наиболее приемлемые

	<ul style="list-style-type: none"> – Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-студентами; – ... 	<ul style="list-style-type: none"> наставниками; – ...
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования и молодежной политики Свердловской области; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросах наставничества – Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов техникума; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения – Активное внедрение в РФ и Свердловской области проектного управления; - – Свердловская область и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие студенты в рамках Программы наставничества; – ... 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Низкая включенность, отсутствие родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – Вовлечение обучающихся вне техникума в антисоциальные структуры и организации; – Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся; – ...

Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
– Внутренние	<ul style="list-style-type: none"> – Сильные стороны: – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в ГАПОУ СО «БЭМТ» в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более 	<ul style="list-style-type: none"> – Слабые стороны: – 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 техникума); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении

	<p>активно участвовать в культурной жизни техникума;</p> <ul style="list-style-type: none"> – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах, сокращение числа конфликтов с педагогическими и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения преподавателей техникума, которые можно использовать в Программе наставничества; – ... 	<p>конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в техникуме не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка преподавателей-наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит преподавателей, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогических работников техникума; – ...
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования и молодежной политики Свердловской области; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации преподавателей; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения преподавателей; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Активное внедрение в РФ и Свердловской области проектного управления; 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования техникума; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;

Форма наставничества «работодатель - студент»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<p>Внутренние</p>	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; – Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ГАПОУ СО «БЭМТ», заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; – Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки; – Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе; – Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве; – У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, 	<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; – Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; – Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в техникуме не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; – У техникума нет наработанных связей с предприятиями-работодателями; – Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества; – ...

	<p>мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Повысилась успеваемость наставляемых (значения) – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Нарботанные связи техникума с партнерами-работодателями; – ... 	
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования и молодежной политики Свердловской области; – Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; – Активное внедрение в РФ и Свердловской области проектного управления; – ... 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования техникума; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества техникума; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает наставничества; основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – ...

Анкета куратора¹²1. Количественный анализ результатов программы наставничества¹³

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно				

¹² Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 «МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»

¹³ Выбираются те параметры, которые подходят для техникума

реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				
12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

2. Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации										
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)										
3. Актуальность программы наставничества										
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого										
7. Соответствует ли на практике										

организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)											
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

**Показатели эффективности внедрения
Программ наставничества в образовательной организации**

1. Доля подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации).
2. Доля преподавателей – молодых специалистов (с опытом работы от 1 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества преподавателей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству преподавателей, работающих в образовательной организации).
3. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, Свердловской области, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании) Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Количество региональных предприятий и организаций, принимающих участие в реализации программ менторства и наставничества».
4. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).
5. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный). Анкета наставляемого

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

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

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждёт наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

4. 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.

1.1. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько интересными и полезными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включённость наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организуемое в рамках программы наставничества? [да/нет]

5. Понравилось ли Вам участвовать в программе наставничества? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым (узнали ли Вы что-то новое или интересное)? [да/нет]

Благодарим за участие в опросе!