

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ТВОРЧЕСТВА ЮЛДАШ» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

СОГЛАСОВАНО
Методическим советом
Протокол № 1 от
«28» августа 2025 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБОУ ДО «ДТ «ЮЛДАШ»

 Г.Ф. Зиннурова

Приказ № 119 от «29» августа 2025 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ ДО «ДОМ ТВОРЧЕСТВА «ЮЛДАШ»
на 2025-2026уч. год**

Уфа 2025 г.

1. Пояснительная записка.

Настоящая программа внедрения целевой модели наставничества в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом творчества «Юлдаш» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее - Учреждение), осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – программа наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением 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.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Современным учреждениям дополнительного образования 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. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Молодым специалистам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога и методиста. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого специалиста, 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, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с педагогической документацией, которую им необходимо разрабатывать и

вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Создание программы наставничества в Учреждении позволит решить задачу адаптации педагогических работников на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа актуальна для МБОУ ДО «ДДТ «Юлдаш», так как на начало текущего учебного года у нас работают вновь прибывшие молодые специалисты.

Нормативные основы программы наставничества.

Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.

- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности»
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

Нормативные правовые акты Учреждения

- Устав
- Программа развития
- Отчет о результатах самообследования деятельности
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете

Цель и задачи программы наставничества

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов Учреждения.

Задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим через освоение норм, требований и традиций МБОУ ДО «ДДТ «Юлдаш» и с целью закрепления их в образовательной организации.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний,

формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения учащихся.

4. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании отчет-анализа о деятельности молодых специалистов

5. Оценить результаты программы и ее эффективность

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план работы МБОУ ДО «ДДТ «Юлдаш» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав МБОУ ДО «ДДТ «Юлдаш», опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества - сентябрь.2025 г., срок окончания - май 2026 года.

В рамках реализации программы также предусмотрена возможность создания наставнических пар в течении учебного года для вновь принятых молодых специалистов.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основными формами наставничества данной программы являются «педагог-педагог», «методист-педагог», «зав.отделом-педагог» и «методист-методист». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, методистом или зав. отделом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2025 – 2026 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов с методистами учреждения.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с учащимися, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт опытный наставник, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

2. Содержание программы

Основные участники программы и их функции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделится опытом и навыками, необходимыми для развития и поддержки наставляемого.

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.

Наставнические пары на 2025-2026 уч. год *Приложение №1*

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста с учреждением, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педработнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и воспитательных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог (методист, зав. отделом) – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными

педагогами; открытые занятия, воспитательные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

«Дорожная карта» реализации программы наставничества МБОУ ДО «ДТ «Юлдаш» на 2025 – 2026 учебный год

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов и информации по проблеме наставничества	- обеспечение нормативно-правового оформления наставнической программы; - информирование коллектива о подготовке программы, сбор предварительных запросов педагогов; - формирование команды и выбор куратора, отвечающих за реализацию программы; - определение задачи, форм наставничества, ожидаемых результатов; - создание дорожной карты реализации наставничества, - составление общего плана работы наставников по реализации дорожной карты; - определение необходимых ресурсов, внутренних и внешних.	Сентябрь -октябрь 2025 г.	Зам. директора по УВР, зав. отделами, методисты
2	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	- информирование педагогов и методистов о возможностях и целях программы; - организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам (анкетирование, собеседование), в том числе запросы наставляемых к программе; - включение собранных данных в систему	Сентябрь -октябрь 2025 г.	Зам. директора по УВР, зав. отделами.

			мониторинга влияния программы на наставляемых.		
3	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	- информирование коллектива о запуске работы по программе; - сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и методистов.	Сентябрь -октябрь 2025 г.	Зам. директора по УВР, зав. отделами.
4	Формирование наставнических пар	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	- организация встреч для формирования пар; - обеспечение психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару, продолжение поиска наставника либо назначение его директивно.	Сентябрь -октябрь 2025 г.	Зам. директора по УВР, зав. отделами, методисты
5	Работа наставнических пар	Методическое сопровождение молодых педагогов. Совершенствование системы наставничества в МБОУ ДО «ДДТ «Юлдаш	-проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. -проведение пробной встречи наставника и наставляемого. -анализ сильных сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; -выбор формата взаимодействия для каждой пары; -составление индивидуального плана работы наставнической пары; -проведение регулярных встреч наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого; -при необходимости предоставление наставникам	сентябрь 2025 г.- май 2026г.	Куратор, наставник и, методисты

			методических рекомендаций (материалы по взаимодействию с наставляемым); -сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; -сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели.		
	Итоги реализации программы наставничества	Подготовка отчета наставника и наставляемых	-сбор обратной связи наставляемых, рефлексия, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых; -сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; -отчет о проделанной работе - представление результатов наставничества; -формирование базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	Январь, Май 2026г.	Куратор, наставник и, методисты

Общий план работы пар по реализации мероприятий программы наставничества

МБОУ ДО «ДТ «Юлдаш» на 2025 – 2026 учебный год

Цель: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста, разносторонняя поддержка для повышения его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. помочь молодому специалисту и новому сотруднику при смене его места работы адаптироваться в новом коллективе;
2. определить уровень профессиональной подготовки;
3. выявить затруднения в организации и обеспечении учебного процесса и оказать методическую помощь;
4. прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
5. развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
6. ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
7. способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
8. развивать у молодого педагога потребность к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:

1. успешная адаптация молодого специалиста, нового сотрудника при смене его места работы в новом коллективе;
2. высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь Учреждения;
3. повышение профессиональной компетенции молодого специалиста в области педагогики;
4. использование молодыми специалистами и новыми педагогами в работе современных педагогических технологий;
5. совершенствование методов работы по обучению и развитию творческой деятельности обучающихся;
6. усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
7. повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
8. рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

№	Мероприятие	Сроки проведения	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Результат работы
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемых	Сентябрь-Октябрь, 2025г.	Подбор анкет, методик. Осуществление диагностических процедур (собеседование).	Прохождение анкетирования и собеседования.	Аналитическая справка, отражающая проблемы

2	Методическое сопровождение молодых специалистов.	Сентябрь 2025 – май 2026г.	Индивидуальные консультации. Организация обучающихся занятий, мастер-классов, методическое сопровождение для успешной организации и обеспечению образовательного процесса.	Озвучивание вопросов наставнику. Посещение консультаций, обучающихся занятий, мастер-классов. Применение в педагогической деятельности изученного материала.	Адаптация и становление молодых специалистов. Реализация программы ДО педагога
3	Непрерывное образование педагогических кадров.	Сентябрь 2025 – май 2026г.	Разработка индивидуальных маршрутов педагогов по самообразованию, участию в семинарах, вебинарах, курсах повышения квалификации	Выполнение индивидуального маршрута по самообразованию.	Готовность педагогов, к аттестации на первую или высшую квалификационную категорию.
4	Активизация деятельности педагога по изучению и внедрению новых образовательных технологий, а также по распространению педагогического опыта	Сентябрь 2025 – май 2026г.	Активизировать пед.работника на распространение опыта путем написания статей, методических пособий, участие в мероприятиях различного уровня, показа мастер-классов.	Написание статей, методических пособий, участие в мероприятиях различного уровня, показа мастер-классов.	Увеличение количества методических разработок, распространение профессионального опыта
5	Создание портфолио наставляемого	Май 2026г.	Организация деятельности по изучению вопроса. Помощь в создании Портфолио.	Составление Портфолио.	Наличие портфолио наставляемого
6	Итоги реализации программы	Январь, Май 2026г.	Подготовка отчета наставника	Подготовка отчета наставляемого	Анализ-отчет по итогам

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

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

«Мониторинга отслеживания реализации программы наставничества» (Приложение №2), и текущего контроля и итогового контроля.

Текущий и итоговый контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам отчетов наставника и наставляемого о проделанной работе на заседании МО как один из рассматриваемых вопросов.

Ожидаемые результаты

для наставляемых педагогов:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого наставляемого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации и распространения опыта;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для МБОУ ДО «ДДТ «Юлдаш»

- рост профессионального мастерства педагогов;
- трансляция профессионального опыта работы;
- повышение уровня образовательной деятельности в организации.

Наставнические пары на 2025-2026 уч. год

с 02.09.2025г.

«Педагог-педагог»

Пстыга Р. К. - Арямнова Е. С

Наставник:

Пстыга Р.К. - опытный педагог высшей квалификационной категории, с опытом работы более 10 лет, имеющий глубокие знания педагогики дополнительного образования и высокий уровень коммуникативной культуры.

Наставляемый педагог: Арямнова Е. С. - молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения.

На начало года

Анкета наставляемого

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?
3. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?
4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?
5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?
6. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]
7. Что Вы ожидаете от программы? _____
8. Что для Вас является особенно ценным в программе? _____

Анкета наставника

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

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым?
2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в программе?
4. Насколько полезными/интересными будут личные встречи с наставляемым?
5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу?
6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого?
7. Насколько вам нравится работать наставником?
8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы? _____

Конец года.

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - низкий балл, а 10 - высокий:

1. Насколько комфортно было общение с наставником?
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?
4. Ощущали ли Вы поддержку наставника, насколько полезна была помощь наставника?
5. Насколько был понятен план работы с наставником?
6. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?
7. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
9. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
10. Что для Вас особенно ценно было в программе? _____
11. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____
12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
13. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
14. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет].

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества (для наставника)

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

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?
3. Насколько полезными/интересными были личные встречи?
4. Насколько эффективно удалось спланировать работу?
5. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?
6. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
8. Насколько понравилась работа наставником?
9. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?
10. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____
13. Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
14. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
15. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Оценка наставников по заданным параметрам.

Инструкция:

Оцените наставника по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - низкий балл, а 10 - высокий.

Дата заполнения: _____

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Умение донести свою мысль, материал	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	

Оценка наставляемого по заданным параметрам.

Инструкция:

Оцените работу наставляемого по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - низкий балл, а 10 - высокий.

Дата заполнения: _____

Параметры	Оценка
Этика общения и чувство эмпатии	
Профессиональные знания по дисциплинам	
Развитие лидерских качеств	
Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца	
Саморазвитие	
Здоровье сбережение	
На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы	