ПРИНЯТО: Педагогическим советом Протокол № 2 от 23.09.2021г



#### положение

о реализации системы наставничества в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 38 «Лесовичок»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 38 «Лесовичок» (далее - МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок») разработано в соответствие с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-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 N MP-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», Приказом № 389 от 20.05.2021г. Управления образования администрации г. Усть-Илимска «Об утверждении муниципальной программы организационно-методического сопровождения деятельности муниципальных образовательных учреждений по внедрению целевой модели наставничества», Уставом МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок».

#### 1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствие с методологией (целевой моделью) наставничества (далее Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» и его эффективности.
- 1.3. Участниками системы наставничества в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» являются:
- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее наставляемый);
- заведующий МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок»:
- куратор наставнической деятельности в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок»;
- представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере образования и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

#### 2. Цель и задачи наставничества. Функции Образовательной организации в области внедрения Целевой модели 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 и оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала педагогов, 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 педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» 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 МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.
- 2.2. Внедрение целевой модели наставничества в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» предполагает осуществление следующих функций:
- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок»;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе материально-техническое, информационнометодическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок»;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок»;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

#### 3. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок».

Программа наставничества разрабатывается рабочей группой (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемую в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» форму наставничества «педагог педагог», с учетом ролевых моделей данной формы, типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее индивидуальные планы) по форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- 3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет заведующий МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок», куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок».
- 3.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- педагогические работники, вновь принятые на работу в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок»;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.
  - 3.4. Наставниками могут быть:
- педагоги и иные должностные лица МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок»;
- сотрудники образовательных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

- 3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе. Кандидатуры наставников рассматриваются на Педагогическом совете, утверждаются заведующим.
- 3.4. 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.
- 3.5. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.
- 3.6. 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, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

- 3.7. Замена наставника производится приказом заведующего МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок», основанием могут выступать следующие обстоятельства:
- прекращение наставником трудовых отношений с МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок»;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.8. Этапы наставнической деятельности в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» осуществляются в соответствие с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и

включают в себя семь этапов:

- Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;
- Этап 2. Формирование базы наставляемых;
- Этап 3. Формирование базы наставников;
- Этап 4. Формирование наставнических пар/групп;
- Этап 5. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- Этап 6. Завершение внедрения Целевой модели.
- 3.9. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок», включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок», заключение партнерских соглашений с организациями социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества (при необходимости).
- 3.10. 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.
- 3.11. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 1).

По итогам третьего этапа формируется и утверждается реестр наставников (Приложение 3), прошедших выдвижение.

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников.

- 3.12. В рамках четвертого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом заведующего МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.
- 3.13. На пятом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.
- 3.14. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

#### 4. Права и обязанности куратора

- 4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:
- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок»;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение заведующему МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок»;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Управления образования;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» и участие в его распространении.
  - 4.2. Куратор имеет право:
- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической

#### деятельности;

- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок», сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок»;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

#### 5. Права и обязанности наставника

#### 5.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок».

#### 5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок», 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 «педагог-педагог») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ 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 Программ наставничества; за организационно методической поддержкой;
- обращаться к заведующему МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

#### 6. Права и обязанности наставляемого

#### 6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- 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;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества МБДОУ д/с  $N_2$  38 «Лесовичок»
  - 6.2. Наставляемый имеет право:
- пользоваться имеющейся в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ 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 МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок».

#### 7. Мониторинг и оценка результатов реализации Программ наставничества

- 7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» направлена на:
- изучение (оценку) качества реализованных в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором анализа;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» требованиям и принципам Целевой модели;
- 7.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно) (Приложение 5).
- 7.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» (Приложение 6).
- 7.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» на сайте детского сада размещается и своевременно обновляется информация о реализации системы наставничества.

#### 8. Мотивация участников наставнической деятельности

8.1. Участники системы наставничества в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок»,

показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующего 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 официальном сайте МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок»;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.
- 8.2. Заведующий МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок», также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).
- 8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МБДОУ д/с N 38 «Лесовичок»
- 8.4. Заведующий МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» 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 (кураторов) образовательной организации

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора Детского сада являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом Детского сада);
- 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	Критерии							
Наставничества								
УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ	- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи							
(педагог - педагог)	(победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), - педагог, склонный к активной общественной работе, участник или лидер методических объединений обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.							

Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «Учитель-учитель» (педагог - педагог) и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART-цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставляемым.

## Примерная форма базы наставляемых

Nº	наставляе мого	данные для	рожден	наставляе	вхождения	настав	наставнич ества	работы/	Дата завершения Программы	ы Программ ы	кейс/отзыв	Отметка о прохождении Программы
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												

## Примерная форма реестра наставников

	ФИО	Контакт	Место	Основны	Важные	Интере	Ресурс	Дата	ФИО	Форма	Место	Дата	Результ	Ссылка на
	настав	ные	работы/	e	для	сы	времени на	вхождени	наставляе	наставниче	работы/	завершен	аты	кейс/отзыв
	-ника	данные	учебы	компете	програм	настав -	Программ у	ЯВ	мого	ства	учебы	ия	Програ	наставника,
№		для	настав	нции	МЫ	ника	наставничес	программ	(наставля		наставляе	Програм	ммы	размещенные
JNō		связи	ника	наставни	достиже		тва	y	емых)		мого	МЫ		на сайте
				ка	ния									
					наставни									
					ка									
1.														
2.														
3.														
4.														
5.														
6.					-									

# SWOT-анализ Программ наставничества Форма наставничества «учитель - учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны:  - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;  - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данном учреждении в течение следующих 5 лет;  - У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни детского сада;  - 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;  - Эффективная система мотивации участников Программы;  - Достаточность и понятность обучения наставников;  - Высокие достижения педагогов МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок», которые можно использовать в Программе наставничества.	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 детского сада);  - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;  - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;  - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,  - Инфраструктура наставничества (материальнотехническая) в МБДОУ д/с № 38 «Лесовичок» не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;  - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствиеневозможность регулярной работы с наставляемыми;  - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;  - «Старение» педагогического состава в учреждения.
Внешние	Возможности:  - Информационно-методическая поддержка детского сада при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Республики Коми;  - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;  - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;  - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества.	Угрозы: - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Рост конкуренции между детскими садами за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных педагогов из РК/МО; - Финансовая и организационная оптимизация сети дошкольных образовательных учреждений в регионе; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

## Анкета куратора

		Al	нкета курат	ropa			
Кол	ичественный	анализ р	езультатов	прог	раммы	наставнич	іества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (у)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z/x*100

### Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, гд	e 1 -
	минимальный балл, 10 - максимальный	
	MINIMASIBIIDIN GUIDI, 10 MURCHMUSIBIIDIN	
1. Актуальность Программы наставничества	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	)
2. Формы и программы взаимодействия	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10	)
наставника и наставляемого описаны		
достаточно для внедрения в		
образовательной организации		
3. Программа направлена на достижение	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	)
желаемого конечного результата. Ее цели		
конкретизированы через задачи,		
формулировки задач соотнесены с		
планируемыми результатами		
4. Практическая значимость	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	)
наставнического взаимодействия для		
личности наставляемого		
5. Соответствует ли на практике	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	)
организация процесса наставнической		
деятельности принципам, заложенным в		
Методологии (целевой модели)		
6. Адаптивность, динамичность и гибкость	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	)
Программы наставничества		
7. Понятность алгоритма отбора/	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	)
выдвижения наставников, наставляемых и		
кураторов		
8. Наличие понятных форматов (для	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	)
куратора) по выстраиванию взаимодействия		
наставника и наставляемого		

9. Понимание форм поощрения и мотивации		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
наставников и наставляемых												
10.Наличие методической поддержки и		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
сопровождения проведения апробации												
методологии наставничества (горячая линия,												
возможность получения участником												
апробации исчерпывающего ответа на												
вопрос)												
11. В достаточном ли объеме предоставлен		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
доступ к необходимым ресурсам для												
апробации методологии наставничества												
(организационным, методическим,												
информационным и др.)												

# Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в образовательной организации

- 1. Доля воспитателей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества педагогов-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).
- 2. 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).
- 3. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % *(опросный)*.

## 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 ждет 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. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
- 5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
- 6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

## Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставника)

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

1.1. Насколько было комфортно 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 полезными/ интересными 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
Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2.	Что особенно	ценно для Вас	было в программе?	
----	--------------	---------------	-------------------	--

- 3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
- 4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
- 5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
- 6. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!