

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СТАНЦИЯ ЮНЫХ НАТУРАЛИСТОВ»
ИНН 3802002287 КПП 380201001 ОКПО 33283763
666904 г. Бодайбо Иркутская обл., ул. 30 лет Победы, 17а, тел. 8(395-61) 5-10-05,
e-mail: naturalistBodaybo@yandex.ru**

**«УТВЕРЖДЕНО»
Директор МКУ ДО «СЮН»
С.И. Ильясова
приказ № 98 от «28» октября 2025 г.**

**ПРОГРАММА
целевой модели наставничества МКУ ДО «СЮН»
«ПУТЬ К МАСТЕРСТВУ»
на 2025 – 2026 учебный год**

**«РАССМОТРЕНО»
педагогическим советом МКУ ДО «СЮН»
протокол № б/н от «24» октября 2025 г.**

**Автор-составитель:
методист Назарова Галина Николаевна**

Бодайбо, 2025 г.

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования развитие кадрового потенциала, а также непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников является приоритетным направлением.

Программа наставничества МКУ ДО «СЮН» «Путь к мастерству» обеспечит создание эффективной системы адаптации и профессионального развития, поддержки педагогических работников для повышения качества образовательного процесса и гармоничного воспитания обучающихся на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций.

Нормативно-правовая база наставничества

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 21 мая 2025 года №1264-р
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № 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»,
- Устав МКУ ДО «СЮН»;
- Положение о наставничестве.

Цели и задачи Программы

Цель программы – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся и педагогических работников, оказание помощи в профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций.

Основные задачи программы наставничества:

- создание в учреждении психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов и обучающихся;

- 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 педагогических работников при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в учреждении и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- 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 образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Срок реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год с возможностью дальнейшей пролонгации.

Основные понятия

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

План-график реализации программы

№	Этапы	Сроки реализации	Работа внутри организации
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	октябрь	-обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; -информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов; -сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; -определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; -создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние
2	Формирование базы наставляемых	октябрь-ноябрь	-информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; -организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, педагоги, профориентационные тесты, анкетирование, собеседование), в том числе запросы наставляемых к программе; -включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых
3	Формирование базы наставников	октябрь-ноябрь	-информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске; -собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов, обучающихся и выпускников
4	Отбор и обучение наставников	ноябрь-декабрь	-разработать критерии отбора наставников под эти запросы; -организовать отбор и обучение наставников
5	Формирование наставнических пар / групп	декабрь	-разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; -обеспечить психологические сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару /

			группу, продолжить поиск наставника либо назначить его директивно
6	Организация работы наставнических пар / групп	январь-апрель	- выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников
7	Завершение наставничества	май	- организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлекссию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

В качестве ожидаемых результатов успешной реализации программы наставничества выступают:

- повышение уровня мотивации к образовательному и культурному совершенствованию, саморазвитию и самореализации обучающихся и педагогов;
- улучшение образовательного климата в учреждении;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение образовательных показателей обучающихся и личных показателей эффективности педагогов;
- высокий уровень вовлеченности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы учреждения.

Реализации программы наставничества

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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

2. Наставник – участник программы, 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.

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

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

Формирование базы наставляемых осуществляется:

- ✓ из числа педагогов молодых специалистов; педагогов, находящихся в состоянии эмоционального напряжения; педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; педагогов, желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, новыми профессиональными компетенциями.
- ✓ из числа обучающихся с низкой мотивацией, не принимающих участие в жизни учреждения, отстраненных от коллектива.

Формирование базы наставников осуществляется:

- ✓ из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ✓ из числа обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах;
- ✓ из числа родителей обучающихся – активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.
- ✓ из числа выпускников, сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Этапы реализации программы

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- Создание благоприятных условий для запуска программы;
- Сбор предварительных запросов потенциальных наставляемых;
- Выбор аудитории для поиска наставников;
- Информирование и выбор форм наставничества.

Результат: Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества МКУ ДО «СЮН».

2. Формирование базы наставляемых:

- Выявление потребностей у педагогических работников и у обучающихся, которые можно решить с помощью программы наставничества.
- Сбор и систематизация запросов потенциальных наставляемых.

Результат: База наставляемых с картой запросов.

3. Формирование базы наставников:

- из числа опытных педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта;
- из числа обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах,
- из числа родителей обучающихся - активных участников с выраженной гражданской позицией;
- из числа выпускников, заинтересованных в поддержке своего учреждения;
- из числа сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- из числа представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Результат. База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

4. Отбор и обучение наставников

- Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.
- Обучение наставников для работы с наставляемыми.

Результат: Заполнение анкет, собеседование с наставниками.

5. Формирование наставнических пар/групп

- Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Результат: База закрепленных пар/групп.

6. Организация хода наставнической программы

- Работа в каждой паре/группе включает: встреча-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч для достижения результата работы пары/группы.

Результат: Листы-опросники обратной связи от наставляемых и наставников для мониторинга эффективности реализации программы.

7. Завершение программы наставничества

- Подведение итогов работы каждой пары/группы.
- Подведение итогов программы учреждения.

Результат: Презентация лучших наставнических практик, выступление на педагогическом совете.

Формы наставничества

В целевой модели программы наставничества МКУ ДО «СЮН» «Путь к мастерству» применяются следующие формы наставничества:

- ✓ «Обучающийся – Обучающийся»;
- ✓ «Педагог - Педагог»

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества могут использоваться как отдельно, так и в комплексе в зависимости от запланированных результатов.

Форма наставничества «Обучающийся-Обучающийся» применяется для разносторонней поддержки обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, либо для оказания временной помощи в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- Помощь в реализации лидерского потенциала;
- Улучшение образовательных, творческих результатов;
- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри учреждения;
- Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Обучающийся-Обучающийся»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
- Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организационными качествами, нетривиальностью мышления. - Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты. - Победитель школьных муниципальных и региональных олимпиад. - Лидер группы, принимающий активное участие в жизни учреждения. - Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.	Социально и ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни учреждения, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты наставничества «Обучающийся-Обучающийся»

Формы взаимодействия	Цель
Успевающий - Неуспевающий	Достижение лучших образовательных результатов
Лидер - Пассивный	Психоэмоциональная поддержка для адаптации в коллективе, помощь в развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков
Равный - Равному	Обмен навыками для достижения новых целей
Адаптированный - Неадаптированный	Адаптация к новым условиям обучения

Результат:

- Высокий уровень вовлеченности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- Улучшение психоэмоционального фона внутри группы в целом.
- Численный рост посещаемости творческих объединений.
- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Форма наставничества «Педагог-Педагог» применяется для разносторонней поддержки педагогов, для успешного закрепления на работе молодых специалистов, повышения профессионального потенциала и

мастерства педагогов, для быстрой адаптации новых сотрудников, для создания комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне, для обмена опытом и профессиональным компетенциями.

Задачи:

- Адаптация и профессиональное становление молодых и новых педагогов;
- Повышение профессиональной компетентности педагогов (освоение современных педагогических технологий и приемов, развитие профессионального потенциала и раскрытие творческих способностей);
- Поддержка и развитие (создание психологически комфортной среды для профессионального роста, предоставление теоретической и практической поддержки, обратной связи, помощь в планировании, постановке и достижении целей, демонстрация успешной педагогической деятельности).

Характеристика участников формы наставничества
«Педагог - Педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов). • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, склонный к активной общественной работе, лояльный участник образовательного процесса, готовый делиться опытом. • Педагог, обладающий уникальными знаниями, владеющий новыми компетенциями и инновациями.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представления об особенностях работы в учреждении
		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
		Педагог, желающий овладеть новыми знаниями, компетенциями

Возможные варианты программы наставничества «Педагог - Педагог»

Формы взаимодействия	Цель
Опытный педагог - Молодой специалист	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
Лидер педагогического сообщества -Педагог, испытывающий сложности	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
Педагог новатор - Консервативный педагог	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИТ-компетенциями.

Результат:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь учреждения.
- Усиление уверенности в собственных силах, развитие личного творческого потенциала и педагогического мастерства.
- Улучшение психологического климата в учреждении.
- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов.
- Качественный рост успеваемости и улучшение показателей обучающихся в творческих объединениях.
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
- Рост числа собственных профессиональных работ (публикаций, исследований, методических практик).

Мониторинг эффективности реализации программы

Мониторинг эффективности программы наставничества в дополнительном образовании — это система сбора и анализа информации для оценки качества процесса и результатов наставничества, включая личностный, компетентностный и профессиональный рост участников. Мониторинг помогает оперативно корректировать работу, выявлять проблемы и оценивать динамику развития наставляемых и удовлетворенность наставников.

Этапы мониторинга

- ✓ Оценка качества процесса (анализ мотивационно-личностного, компетентностного и профессионального роста участников);
- ✓ Сбор данных о ходе реализации программы;
- ✓ Оценка взаимодействия между наставниками и наставляемыми;

- ✓ Анализ частоты и продолжительности встреч;
- ✓ Оценка динамики образовательных результатов;
- ✓ Оценка удовлетворенности наставников и наставляемых своей деятельностью.

Инструменты мониторинга

- Анкетирование и опросы для сбора информации от наставников, наставляемых;
- Наблюдение за процессом взаимодействия в парах наставник-наставляемый.
- Оценка образовательных результатов, портфолио, проектных работ.

Мониторинг позволяет своевременно вносить изменения в программу для повышения ее эффективности, а также помогает определить и решить возникающие трудности, обеспечивает понимание динамики развития участников и позволяет прогнозировать будущие результаты, предоставляет объективные данные для принятия решений.

Анкеты для участников программы наставничества (до начала работы)

Форма "Обучающийся - Обучающийся"

Форма наставничества предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Форма "Педагог - Педагог"

Форма наставничества "Педагог - Педагог" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	------------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]