1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в МКОУ «Фентисовская основная общеобразовательная школа» 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 МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), приказом комитета образования и науки Курской области от 07.06.2021г. №1-652 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Курской области по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказом отдела образования, опеки и попечительства Администрации Золотухинского района Курской области от 21 мая 2021г. № 112 «О создании апробационной площадки по внедрению целевой модели наставничества», Уставом МКОУ «Фентисовская основная общеобразовательная школа» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в ОО.

1.2.Настоящее Положение:

− определяет цель и задачи наставничества в соответствие с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (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 ОО и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в ОО являются:

− наставник;

− лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);

− руководитель ОО;

− куратор наставнической деятельности в ОО;

− родители (законные представители) обучающихся;

− выпускники ОО;

− участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, 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.

**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, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) ОО 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;

− подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социальнопродуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

− раскрытие личностного, 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 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 ОО 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 ОО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.2.Внедрение целевой модели наставничества в ОО предполагает осуществление следующих функций:

− реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;

− ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;

− назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в ОО;

− привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

− инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

− осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности ОО; − предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в ОО, показателей эффективности наставнической деятельности в Управление образования;

− проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

− обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в ОО;

− обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

1. **Порядок организации наставнической деятельности**

3.1.Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества ОО. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

− реализуемые в ОО формы наставничества («ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме,

− типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой 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 руководитель ОО, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в ОО.

3.3.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:

− обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;

− педагогические работники, вновь принятые на работу в ОО;

− педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника. 3.4.Наставниками могут быть:

− учащиеся;

− выпускники;

− родители (законные представители) обучающихся;

− педагоги и иные должностные лица ОО;

− сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, 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.

3.6. 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.

3.7. 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, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.8. Замена наставника производится приказом руководителя ОО, основанием могут выступать следующие обстоятельства:  
 − прекращение наставником трудовых отношений с ОО;

− 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.

3.9.Этапы наставнической деятельности в ОО 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. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп; Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

3.10.На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в ОО, 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 ОО, заключение партнерских соглашений (формат приведен в Приложении 3.) с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества ОО.

3.11.На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (по формату, приведенному в Приложении 3), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед. На данном этапе собираются:

− согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в ОО, которые еще не давали такого согласия,

− согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

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

3.13.По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников (см. Приложение 4), прошедших выдвижение или предварительный отбор. Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа ОО с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, совета ОО, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя ОО. Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (формат заявления представлен в Приложении 5). Для проведения отбора приказом руководителя ОО создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет руководитель ОО, и в которую входит куратор. Все наставники и куратор готовят свои портфолио (формат приведен в Приложении 6), которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте ОО (на странице/в разделе по наставничеству).

3.14.В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя ОО утверждается Программа наставничества на текущий учебный год. При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставников» (см. Приложение 7), которые включаются в Программу наставничества.

3.15. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества. 3.16. 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 ОО;

− организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

− подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ОО;

− 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 Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (приложение 9);

− своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Управления образования (Приложение 10);

− 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 ОО 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 (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);

− вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;

− инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;

− принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

− вносить на рассмотрение руководству ОО 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 ОО, в том числе в рамках «Школы наставников»;

− в случае, если он не является сотрудником ОО, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

5.2. Наставник имеет право:

− привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

− участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ОО, 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 «учитель-учитель») 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 руководителю ОО 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 ОО.

6.2. Наставляемый имеет право:

− пользоваться имеющейся в ОО 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 ОО.

**7. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества**

7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в ОО направлена на:

− изучение (оценку) качества реализованных в ОО Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOTанализа (Приложение 8);

− выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ОО требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 9);

7.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно) (Приложение 10).

7.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО (Приложение 11).

7.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в ОО на сайте ОО размещается и своевременно обновляется следующая информация:

− реестр наставников;

− портфолио наставников;

− перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ОО;

− анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

**8. Мотивация участников наставнической деятельности**

8.1. Участники системы наставничества в ОО, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОО 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 ОО в социальных сетях;

− благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; − обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

8.2. Руководство ОО также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ОО 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 ОО.

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

**Приложение 1.**

**Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации**

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

− наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);

− 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 |
| УЧЕНИК – УЧЕНИК | − активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты,  − победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований,  − лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность),  − возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений. |
| УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ | − опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров),  − педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества ОО;  − обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. |
| СТУДЕНТ – УЧЕНИК | − ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды,  − участник образовательных, спортивных, творческих проектов,  − увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим,  − образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности. |
| РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК | − неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности,  − обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге,  − возможно, выпускник ОО |

**Для отбора/выдвижения куратора** он должен соответствовать критериям по форме наставничества «Учитель-учитель» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMARTцели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами ОО.

**Приложение 2**

Проект соглашения о сотрудничестве образовательной организации с партнером-работодателем

**СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ**

"\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

МБОУ «Солнечная средняя общеобразовательная школа» в лице директора, действующего на основании Устава, именуемое далее «Образовательная организация» и «Наименование партнера-работодателя» в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемое далее «Партнер», совместно именуемые «Стороны», в целях реализации на территории Курской области Целевой модели наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

**1. Предмет Соглашения**

1.1. Предметом настоящего соглашения является сотрудничество Сторон в форме социального партнерства и на безвозмездной основе в целях осуществления Программ наставничества Образовательной организации.

1.2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки обучающихся образовательных организаций Курской области в рамках формы наставничества «работодатель-ученик».

**2. Права и обязанности Сторон**

2.1. Партнер вправе:

− участвовать в реализации Программ наставничества, реализуемых в Образовательной организации;

− приглашать обучающихся Образовательной организации на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках формы наставничества «работодатель – ученик»;

− принимать участие в составлении Программы наставничества Образовательной организации, а также знакомиться с информационными, организационными и методическими материалами, сопровождающими наставническую деятельность в части, его касающейся;

− размещать информацию об участии своей организации в реализации Программы наставничества Образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч. в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.

2.2. Участвуя в наставнической деятельности Образовательной организации, Партнер принимает на себя следующие обязательства:

− определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Образовательной организации для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;

− выдвигает наставников в соответствие с критериями, предложенными Образовательной организацией;

− обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества Образовательной организации;

− обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества Образовательной организации (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);

− оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника; − несет полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества Образовательной организации.

2.3. Образовательная организация имеет право:

− на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;

− посещения представителями Образовательной организации мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель - ученик», на базе Партнера, заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;

− по согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества Образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч. в сети Интернет;

− запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

2.5. Образовательная организация принимает на себя следующие обязательства:

− определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Партнера для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по организации наставнической деятельности;

− формирует группу обучающихся, изъявивших принять участие в Программе наставничества с участием Партнера;

− обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе Партнера, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;

− предоставляет Партнеру всю необходимую информацию о реализации Программы наставничества в Образовательной организации;

− оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку;

− обучает наставников-сотрудников Партнера при условии организации на базе Образовательной организации Школы наставника.

1. **Заключительные положения**

3.1. Стороны обязуются соблюдать требования в отношении конфиденциальной и личной информации, ставшей известной Сторонам в результате исполнения настоящего Соглашения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о переносе сроков и места проведения запланированных совместных мероприятий, проблемах и затруднениях, возникающих при исполнении настоящего Соглашения, а также совместно обсуждать и оценивать результаты совместной работы.

3.3. В решении вопросов, не предусмотренных настоящим Соглашением, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

3.4. Все споры и разногласия по настоящему Соглашению решаются путем переговоров между Сторонами.

3.5. Настоящее Соглашение может быть изменено или расторгнуто по соглашению Сторон. Соглашение об изменении или расторжении настоящего Соглашения должно быть составлено в письменной форме и подписано Сторонами.

3.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до 30.12.2024 г.

**4. Юридические адреса и подписи Сторон**

|  |  |
| --- | --- |
| **Образовательное учреждение:**  МКОУ «Фентисовская основная общеобразовательная школа» Золотухинского района Курской области  Адрес: 306030, Курская область, Золотухинский район, с. Фентисово, д. 61.  Телефон: 8(47151)2-30-44  От образовательного учреждения  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Т.Кожевникова  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  МП | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Домашний адрес:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Телефон:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись, расшифровка)  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. |

**Приложение 3.**

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО наставляемого | Контактные данные для связи (данные представите ля) | Год рождения наставляемого | Основной запрос наставляемого | Дата вхождения в программу | ФИО наставника | Форма наставн ичества | Место работы/ учебы наставника | Дата завершения программы | Результаты Пpoгpaммы | Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте ОО | Отметка о прохождении программы |
| 1. | Барашкина Анна Егор | Барашкина Наталья Владимировна  89510797372 | 29.04.2007 | Стать членом молодежного клуба «Грэй» | Октябрь 2021г. | Члены молодежного клуба «Грэй»:  Панькова У.А., Панькова Д.В., Клевцов А.А., Осинцева Д. А..,Сухочева М.И.  Руководитель м/к «Грэй» Сухочева О.В.  Панькова Е.Г.-учитель истории, Чечевицкая В.Я.-руководитель музея,, Лунев О.В. – учитель физической культуры, Воробьев М.В.- учитель ОБЖ,,Бобринева О.Н.- классный руководитель, Тихонова Л.В.- классный руководитель. | «Ученик – ученик». | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Май 2022г. | Успешно прошел /не прошел программу |  | Зачислен/не зачислен |
| 2. | Заболоцкая Полина Андреевна овна | Быкова Марина Михайловна  89207071060 | 07.05.2007 | Стать членом молодежного клуба «Грэй» | Октябрь 2021г. | Члены молодежного клуба «Грэй»:  Панькова У.А., Панькова Д.В., Клевцов А.А., Осинцева Д. А..,Сухочева М.И.  Руководитель м/к «Грэй» Сухочева О.В.  Панькова Е.Г.-учитель истории, Чечевицкая В.Я.-руководитель музея,, Лунев О.В. – учитель физической культуры, Воробьев М.В.- учитель ОБЖ,,Бобринева О.Н.- классный руководитель, Тихонова Л.В.- классный руководитель. | «Ученик – ученик». | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Май 2022г. | Успешно прошел /не прошел программу |  | Зачислен/не зачислен |
| 3. | Тетеренко Алёна Андреевна | Клещёва Светлана Валерьевна  89051595488 | 25.08.2006 | Стать членом молодежного клуба «Грэй» | Октябрь 2021г. | Члены молодежного клуба «Грэй»:  Панькова У.А., Панькова Д.В., Клевцов А.А., Осинцева Д. А..,Сухочева М.И.  Руководитель м/к «Грэй» Сухочева О.В.  Панькова Е.Г.-учитель истории, Чечевицкая В.Я.-руководитель музея,, Лунев О.В. – учитель физической культуры, Воробьев М.В.- учитель ОБЖ,,Бобринева О.Н.- классный руководитель, Тихонова Л.В.- классный руководитель. | «Ученик – ученик». | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Май 2022г. | Успешно прошел /не прошел программу |  | Зачислен/не зачислен |
| 4. | Петров Виктор Александрович | Петрова Наталия Геннадьевна  89524926131 | 16.06.2008 | Стать членом молодежного клуба «Грэй» | Октябрь 2021г. | Члены молодежного клуба «Грэй»:  Панькова У.А., Панькова Д.В., Клевцов А.А., Осинцева Д. А..,Сухочева М.И.  Руководитель м/к «Грэй» Сухочева О.В.  Панькова Е.Г.-учитель истории, Чечевицкая В.Я.-руководитель музея,, Лунев О.В. – учитель физической культуры, Воробьев М.В.- учитель ОБЖ,,Бобринева О.Н.- классный руководитель, Тихонова Л.В.- классный руководитель. | «Ученик – ученик». | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Май 2022г. | Успешно прошел /не прошел программу |  | Зачислен/не зачислен |
| 5. | Карачевцев Даня Васильевич | Карачевцева Юлия Владимировна, 8-951-073-64-90 | 1.08.2007 | Стать членом молодежного клуба «Грэй» | Октябрь 2021г. | Члены молодежного клуба «Грэй»:  Панькова У.А., Панькова Д.В., Клевцов А.А., Осинцева Д. А..,Сухочева М.И.  Руководитель м/к «Грэй» Сухочева О.В.  Панькова Е.Г.-учитель истории, Чечевицкая В.Я.-руководитель музея,, Лунев О.В. – учитель физической культуры, Воробьев М.В.- учитель ОБЖ,,Бобринева О.Н.- классный руководитель, Тихонова Л.В.- классный руководитель. | «Ученик – ученик». | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Май 2022г. | Успешно прошел /не прошел программу |  | Зачислен/не зачислен |
| 6. | Курочкин Александр Андреевич | Курочкина Елена Ивановна,  8-951-312-27-19 | 1.03.2007г | Стать членом молодежного клуба «Грэй» | Октябрь 2021г. | Члены молодежного клуба «Грэй»:  Панькова У.А., Панькова Д.В., Клевцов А.А., Осинцева Д. А..,Сухочева М.И.  Руководитель м/к «Грэй» Сухочева О.В.  Панькова Е.Г.-учитель истории, Чечевицкая В.Я.-руководитель музея,, Лунев О.В. – учитель физической культуры, Воробьев М.В.- учитель ОБЖ,,Бобринева О.Н.- классный руководитель, Тихонова Л.В.- классный руководитель. | «Ученик – ученик». | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Май 2022г. | Успешно прошел /не прошел программу |  | Зачислен/не зачислен |
| 7. | Самохин Анатолий Василидович | Саломахина Наталья Николаевна  89513150978 | 23.11.2010 | Стать членом молодежного клуба «Грэй» | Октябрь 2021г. | Ч Члены молодежного клуба «Грэй»:  Панькова У.А., Панькова Д.В., Клевцов А.А., Осинцева Д. А..,Сухочева М.И.  Руководитель м/к «Грэй» Сухочева О.В.  Панькова Е.Г.-учитель истории, Чечевицкая В.Я.-руководитель музея,, Лунев О.В. – учитель физической культуры, Воробьев М.В.- учитель ОБЖ,,Бобринева О.Н.- классный руководитель, Тихонова Л.В.- классный руководитель. | «Ученик – ученик». | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Май 2022г. | Успешно прошел /не прошел программу |  | Зачислен/не зачислен |
| 8. | Конорева Екатерина Викторовна | 89513298387 | 22.02.1995г. | Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;  повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;  появление собственных продуктов педагогической деятельности, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);   участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;  наличие портфолио у каждого молодого педагога;  успешное прохождение процедуры аттестации. | Октябрь 2021г | Сухенко Татьяна Николаевна, учитель начальных классов | «Учитель – Учитель» | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Май 2022г. | Подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя; − совершенствование системы методической работы; − повышение качества образования |  |  |

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА РЕЕСТРА НАСТАВНИКОВ Приложение 4**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО настав ника | Контактные данные для связи | Место работы/ учебы наставника | Основные компетенции наставника | Важные для пpoгpаммы достижения наставника | Интересы наставника | Pecypc времени на программу наставничества | Дата вхождения в пpoгpамму | ФИО наставляемого (наставляемых) | Форма наставничества | Место работы/ учебы наставляемого | Дата завер шения пpoгpаммы | Результаты Пpoгpаммы | Ссылка на кейс/ отзыв настав ника, размещенные на сайте |
| 1 | Член молодежного клуба «Грэй»:  Панькова Ульяна Анатольевна | 89202660778 | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность) | Участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками | Лидерский статус. Представление конкретных результатов взаимодействия. 1) анкетирование с последующим совмещением; Реализация лидерского потенциала.  Благодарственны е письма и грамоты для портфолио. Причастность к школьному  сообществу. | 1 год | Октябрь 2021 г. | Барашкина А.Е.  Заболоцкая П.А.  Тетеренко А.А,,  Петров В. А.,  Карачевцев Д.В.,  Курочкин А.А.  Самохин А.В. | «Ученик – ученик». | Ученица МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Май 2022г. | Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов. |  |
| 2. | Член молодежного клуба «Грэй»: Панькова Дарья Витальевна | 89513330064 | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность) | Участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками | Лидерский статус. Представление конкретных результатов взаимодействия. 1) анкетирование с последующим совмещением; Реализация лидерского потенциала.  Благодарственны е письма и грамоты для портфолио. Причастность к школьному  сообществу. | 1 год | Октябрь 2021 г. | Барашкина А.Е.  Заболоцкая П.А.  Тетеренко А.А,  Петров В. А.,  Карачевцев Д.В.,  Курочкин А.А.  Самохин А.В. | «Ученик – ученик». | Ученица МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Май 2022г. | Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов. |  |
| 3. | Член молодежного клуба «Грэй»:  Клевцов Артем Александрович | 89066894416 | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность) | Участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками | Лидерский статус. Представление конкретных результатов взаимодействия. 1) анкетирование с последующим совмещением; Реализация лидерского потенциала.  Благодарственны е письма и грамоты для портфолио. Причастность к школьному  сообществу. | 1 год | Октябрь 2021 г. | Барашкина А.Е.  Заболоцкая П.А.  Тетеренко А.А,  Петров В. А.,  Карачевцев Д.В.,  Курочкин А.А.  Самохин А.В. | «Ученик – ученик». | Ученик МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Май 2022г. | Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов. |  |
| 4. | Член молодежного клуба «Грэй»:  Осинцева Диана Александровна | 89045210773 | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность) | Участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками | Лидерский статус. Представление конкретных результатов взаимодействия. 1) анкетирование с последующим совмещением; Реализация лидерского потенциала.  Благодарственны е письма и грамоты для портфолио. Причастность к школьному  сообществу. | 1 год | Октябрь 2021 г. | Барашкина А.Е.  Заболоцкая П.А.  Тетеренко А.А,  Петров В. А.,  Карачевцев Д.В.,  Курочкин А.А.  Самохин А.В. | «Ученик – ученик». | Ученица МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Май 2022г. | Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов. |  |
| 5. | Член молодежного клуба «Грэй»:  Сухочева Мария Игоревна | 89081217584 | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность) | Участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками | Лидерский статус. Представление конкретных результатов взаимодействия. 1) анкетирование с последующим совмещением; Реализация лидерского потенциала.  Благодарственны е письма и грамоты для портфолио. Причастность к школьному  сообществу. | 1 год | Октябрь 2021 г. | Барашкина А.Е.  Заболоцкая П.А.  Тетеренко А.А,  Петров В. А.,  Карачевцев Д.В.,  Курочкин А.А.  Самохин А.В. | «Ученик – ученик». | Ученица МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Май 2022г. | Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов. |  |
| 6. | Сухенко Татьяна Николаевна, учитель начальных классов | 89202671424 | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, целым набором компетенций и навыков, позволяющих качественно выполнять задачи наставничества | 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. | Участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата. | 1 год | Октябрь 2021 г. | Конорева Е.В. | «Учитель – Учитель» | МБОУ  «Солнечная средняя  общеобразовательная школа» | Май 2022г. | Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала. |  |

**Приложение 5**

**Форма заявления кандидата в наставники**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Директору МБОУ ««Солнечная средняя общеобразовательная школа»  (полные ф.и.о. и должность кандидата в наставники) |

З А Я В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБОУ «Солнечная средняя общеобразовательная школа» на 202\_ -202\_учебный год.

Контакты кандидата:

тел. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на \_\_\_\_ листах

2. согласие родителей (законных представителей) (для наставников обучающихся)

3. справку об отсутствии судимости (для наставников – представителей работодателей)

4. медицинскую справку (для наставников – представителей работодателей)

5. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_ листах (иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве МБОУ «Солнечная средняя общеобразовательная школа» ознакомлен(а).

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дата написания заявления Подпись Расшифровка подписи

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

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись Расшифровка подписи

**Приложение 6.**

**Формат портфолио наставника и куратора**

(для педагогов, представителей работодателей)

|  |  |
| --- | --- |
| **ФОТО** | **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, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.) |
| **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:** … лет | |
| **Профессиональные достижения** | −Автор методических разработок (указать);  −Победитель Конкурса … (название, номинация, год)  − … |
| **Профразвитие по профилю наставнической деятельности** | − 2015 г. - дополнительная профессиональная программа «…» (\_\_ час.), город…;  − … |
| **Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.** | − эксперт конкурса … \_\_\_\_\_ г.;  − член рабочей группы по разработке …\_\_\_\_\_ г.;  − член комиссии по … \_\_\_\_\_ г.;  − член жюри республиканского конкурса …\_\_\_\_\_ г.; − российский эксперт международного проекта … \_\_\_\_\_ г.;  − … |
| **Наиболее значимые публикации** | − …  − … |
| **Наиболее значимые грамоты и благодарности** | − Благодарность Агентства … за (… г.);  − Почетная Грамота … за внедрение (… г.);  − Благодарственное письмо … за значительный вклад в (… г.);  − … |

**Формат портфолио наставника**

(для обучающихся)

|  |  |
| --- | --- |
| **ФОТО** | **ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО** |
| Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта…) |
| **Место учебы** | указать образовательную организацию, курс/класс |
| **Мои достижения в учебе** | Например: − отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам;  − победитель/лауреат республиканского конкурса … − … |
| **Мои достижения в спорте** | Например:  - имею первый юношеский разряд по шахматам;  - чемпион Курской области по … в … году;  -… |
| **Мои достижения в общественной работе** | Например:  −лидер общественной организации учащихся «…»; −активный участник «Юнармии» с 2018 г. (что сделано);  −… |
| **Наиболее значимые грамоты и благодарности** | Например,  − Благодарность СОШ №55 «За успехи в учебе» (2018, 2019 гг.);  −… |

**Приложение 7.**

**КОНЦЕПЦИЯ**

**«Школы наставников»**

«Школа наставников», как постоянно действующая коммуникативная площадка для взаимодействия наставников в МБОУ «Солнечная средняя общеобразовательная школа», создается с целью оказать им методическую и практическую помощь в осуществлении наставнической деятельности.

В процессе осуществления наставнической деятельности наставники сталкиваются с различными проблемами:

1. управленческого характера:

− ошибки в планировании работы наставников с наставляемыми, и, как результат,

− формальный подход к работе с ними со стороны части наставников;

− недостаточно проработанная система материальной и нематериальной мотивации наставников и наставляемых;

− слабое использование в управлении наставничеством проектного подхода;

− неэффективное управление коммуникациями между наставниками и наставляемыми;

1. социально-психологического характера:

− пассивное взаимодействие наставляемого с наставником, в том числе при выполнении его заданий;

− избегание ответственности наставляемыми при осуществлении мероприятий, предусмотренных Индивидуальным планом развития наставляемого;

− излишняя самоуверенность наставляемых, которая выливается в агрессивную реакцию во время взаимодействия с наставником;

− появление внутренней конкуренции, когда товарищеский долг начинает тяготить наставника;

− чувство обиды наставника на растущую независимость своего наставляемого;

− недовольство наставляемого тем, что наставник преждевременно снял свою опеку и др.

Вышеизложенное определят задачи и форматы работы «Школы наставника».

**Задачи «Школы наставников»:**

− обеспечить эффективную обратную связь с наставниками, совместный поиск способов преодоления типичных трудностей, возникающих в ходе работы наставников;

− оказать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

− изучить, обобщить и распространить положительный опыт работы наставников;

− координировать работу наставников, обеспечить их участие в развитии кадрового потенциала МБОУ «Солнечная средняя общеобразовательная школа»»;

− повысить роль и престиж наставников.

**Форматы работы «Школы наставников»:**

− регулярные организационные встречи для осуществления обратной связи с наставниками и с наставляемыми, успешно прошедшими наставничество;

− проведение обучающих мероприятий, «воркшопов», «world-caffe» и др. по актуальным вопросам наставничества;

− организационные встречи на базе различных образовательных организаций или организаций–партнеров, достигших наилучших результатов в работе с наставляемыми лицами;

− презентации опыта внедрения наставничества на коммуникативных мероприятиях, организуемых в МБОУ «Солнечная средняя общеобразовательная школа»» (Педагогические чтения, конференции, отчетные мероприятия и др.) и за ее пределами;

− «круглые столы» по вопросам совершенствования института наставничества в системе образования;

− общественное обсуждение и экспертиза нормативных, инструктивных и методических документов, разработанных для сопровождения наставнической деятельности МБОУ «Солнечная средняя общеобразовательная школа» и др.

**Содержание мероприятий «Школы наставников»**

Перечень вопросов, рассматриваемых на форматных мероприятиях «Школы наставников», определяется, исходя из результатов проводимого мониторинга потребности в обучении наставников и организации обратной связи с ними, и нацелен на развитие дефицитных компетенций лиц, осуществляющих наставническую деятельность, в следующих областях:

− управление конфликтами;

− тайм-менеджмент;

− управление проектами;

− управление мотивацией наставляемых;

− документационное обеспечение наставнической деятельности;

− управление талантами;

− управление личным имиджем;

− управление стрессами;

− психологические аспекты осуществления наставнической деятельности;

− подготовка к аттестации педагогических кадров;

− направления развития и совершенствование технологий наставничества в системе образования;

− лучшие практики наставничества и др.

Встречи участников наставнической деятельности МБОУ «Солнечная средняя общеобразовательная школа» проводятся не реже, чем один раз в квартал.

**Приложение 8.**

**SWOT-анализ Программ наставничества**

**Формы наставничества «ученик – ученик», «студент-ученик»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы SWOT** | **Позитивные** | **Негативные** |
| Внутренние | Сильные стороны:  − 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 школьной программы, 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 (значения)  − Эффективная система мотивации участников Программы;  − Достаточность и понятность обучения наставников;  − Наработанные связи с партнерами-ОО в сетевом сотрудничестве;  − Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого/школьного совета, волонтерских объединений в ОО; − Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-учениками;  − … | 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 посещать дополнительные творческие кружки, объединения);  − Участники Программы (%) не интересуются новой информацией;  − Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы, 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 ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;  −Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;  −Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками;  −… |
| Внешние | Возможности:  −Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Комитета образования и науки Курской области; −Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; −Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО;  −Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;  − Муниципалитет проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в раках Программы наставничества;  −… | Угрозы:  − Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;  − Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся (учеников школ/студентов ПОО);  − Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);  − Миграционный отток трудоспособного населения;  − Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;  − Вовлечение обучающихся вне ОО в антисоциальные структуры и организации;  − Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОО;  − … |

**Форма наставничества «учитель – учитель»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 данной ОО в течение следующих 5 лет;  − У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;  − 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 классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;  − Эффективная система мотивации участников Программы;  − Достаточность и понятность обучения наставников;  − Высокие достижения педагогов ОО, 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 ОО);  − Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;  − 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 ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; −Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;  −Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; −«Старение» педагогического корпуса ОО;  −… |
| Внешние | Возможности:  −Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Комитета образования Курской области;  −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 ОО за квалифицированные педагогические кадры;  − Миграционный отток квалифицированных педагогов из  региона;  − Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);  − Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;  − … |

**Формы наставничества «работодатель – ученик», «студент-ученик»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы SWOT** | **Позитивные** | **Негативные** |
| Внутренние | Сильные стороны:  − 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 ОО, 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, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях;  − У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям;  − У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;  − Повысилась успеваемость наставляемых (значения);  − Эффективная система мотивации участников Программы;  − Достаточность и понятность обучения наставников;  − Наработанные связи ОО с партнерами-работодателями;  − … | Слабые стороны:  − 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 ОО 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 ОО нет наработанных связей с предприятиямиработодателями;  − Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества;  −… |
| Внешние | Возможности:  −Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Комитета образования Курской 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;  −… | Угрозы:  − Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;  − Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО;  − Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);  − Миграционный отток трудоспособного населения из региона;  − Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;  − … |

**Приложение 9.**

**Анкета куратора**

1. Количественный анализ результатов программы наставничества

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Изучаемый параметр | Показатель до реализации программы (x) | Показатель после реализации программы (y) | Разница  (z = x - y) | Значение в процентах  (z / x \* 100) |
| 1. Количество обучающихся, 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 педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ОО, класса/группы |  |  |  |  |
| 5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик) |  |  |  |  |
| 6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников |  |  |  |  |
| 7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления |  |  |  |  |
| 8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера |  |  |  |  |
| 9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты |  |  |  |  |
| 10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия-работодателя) |  |  |  |  |
| 11. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях |  |  |  |  |

1.2. Оценка Программы наставничества

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Оцените реализацию программы в баллах,  где 1 - минимальный балл,  10 - максимальный | | | | | | | | | | | |
| 1. Актуальность Программы наставничества |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели) |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 7. Понятность алгоритма отбора/ выдвижения наставников, наставляемых и кураторов |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 8. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 9. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 10. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос) |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |
| 11. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |  |

**Приложение 10.**

**Показатели эффективности внедрения Программ наставничества**

**в образовательной организации**

1. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации) (Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Численность обучающихся общеобразовательных организаций, охваченных программами менторства и наставничества»).

2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации).

3. Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителеймолодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).

4. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, 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».

5. 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).

6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

**Приложение 11.**

**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 |

1. Что для Вас особенно ценно было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
3. 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 |
| 1.7. Насколько Вы оцениваете включенность 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 наставником? | 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 особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [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 и/или интересное) [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**