

16 марта 1941г.



Министерство образования и науки
Забайкальского края

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Читинское торгово-кулинарное училище»
ГПОУ «ЧТКУ»

РАССМОТРЕНО
на заседании педагогического совета
ГПОУ «ЧТКУ»
Протокол № 3



В. А. Степанов

ПОЛОЖЕНИЕ

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГОСУДАРСТВЕННОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ЧИТИНСКОЕ ТОРГОВО-КУЛИНАРНОЕ УЧИЛИЩЕ»

г. Чита

16 марта 1941г.  ГПОУ «ЧТКУ»	Положение о наставничестве в ГПОУ «ЧТКУ»	Количество страниц 11
	ГПОУ «ЧТКУ» - ООД	

Лист изменений в документе

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Читинское торгово-кулинарное училище»

Дата внесенных изменений	Изменения, внесенные в документ
26.12.2016	Первый вариант Положения
ноябрь, 2019	Внесены изменения в раздел «общие положения»: добавлен перечень нормативных документов, которые легли в основу Положения. Замена титульного листа, в связи со сменой руководителя
октябрь, 2020	На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся...»; Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся...») внесены принципиальные изменения в организацию наставнической деятельности в ГПОУ «ЧТКУ», определены формы наставничества
сентябрь 2023	Проверена актуальность нормативных документов, которые легли в основу разработки данного положения, сделаны дополнения в перечень. Замена титульного листа. Основной текст положения актуальный.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в Государственном профессиональном
образовательном учреждении
«Читинское торгово-кулинарное училище»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Читинское торгово-кулинарное училище» (далее – ГПОУ «ЧТКУ») определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - ЦМН); устанавливает порядок организации наставнической деятельности; определяет права и обязанности ее участников; требования, предъявляемые к наставникам; устанавливает способы мотивации наставников и кураторов; определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ГПОУ «ЧТКУ» и его эффективности.

1.2. Данное положение разработано в соответствии 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 № 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»); Письмо Министерства просвещения РФ, Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08/657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; Уставом ГПОУ «ЧТКУ» и др. нормативными документами.

1.3. Основными участниками системы наставничества в училище являются: наставники; лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый); директор училища; кураторы наставнической деятельности в ГПОУ «ЧТКУ»; родители (законные представители) обучающихся; выпускники училища; участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций в сфере общественного питания

и торговли, представители региональной власти и органов местного самоуправления.

2. Цель и задачи наставничества в ГПОУ «ЧТКУ»

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 11 лет, а также оказание методической помощи начинающим преподавателям и мастерам производственного обучения в их профессиональном становлении и приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей, а также формирования творческого кадрового потенциала.

2.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории, в т.ч. для обучающихся с особыми потребностями (ОВЗ, одарённые дети, подростки, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации);
- развитие у наставляемых гибких навыков, лидерских качеств, в т.ч. готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов в новом педагогическом коллективе, закрепление педагогических кадров в ГПОУ «ЧТКУ» и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование предпринимательского потенциала для построения успешной карьеры;
- 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 открытой и эффективной образовательной среды на основе доверительных и партнерских отношения между её участниками.

3. Внедрение целевой модели наставничества в ГПОУ «ЧТКУ»

3.1. Порядок внедрения ЦМН:

1. Разработка основных нормативных локальных актов ГПОУ «ЧТКУ» для организации деятельности по внедрению ЦМН.

2. Реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества в ГПОУ «ЧТКУ»;

3. Разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;

4. Назначение кураторов, ответственных за организацию внедрения ЦМН в ГПОУ «ЧТКУ».

5. Привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью.

6. Разработка информационно-методического обеспечения наставничества (материалы мониторинга и эффективности наставничества, основной документации для работы наставников и др.

7. Осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности ГПОУ «ЧТКУ».

8. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества в ГПОУ «ЧТКУ».

9. Формирование баз данных и лучших практик наставнической деятельности в ГПОУ «ЧТКУ».

4. Формы наставничества в ГПОУ «ЧТКУ»

4.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности ГПОУ «ЧТКУ» предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: *наставляемый и наставник*.

4.2. Наставниками могут быть обучающиеся училища, представители сообществ выпускников, родители обучающихся для других обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагогические работники и иные должностные лица ГПОУ «ЧТКУ», сотрудники предприятий и организаций общественного питания и торговли, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации ЦМН.

4.3. Наставляемым может стать любой обучающийся ГПОУ «ЧТКУ», а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4.4. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

4.5. *Основные формы наставничества в ГПОУ «ЧТКУ»:* «студент – студент». Варианты ролевых моделей: взаимодействие «успевающий – неуспевающий»; «лидер – пассивный»; «равный – равному»;

- «педагог – педагог». Варианты ролевых моделей в ГПОУ «ЧТКУ» - «опытный преподаватель, мастер п/о – молодой специалист»; «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»;
- «работодатель – студент». Вариант ролевой модели - взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для последующего трудоустройства;
- «педагог – студент (группа студентов)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Данная Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции. Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, «Профессионалы»); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Профессионалы (мастер-классы от чемпионов).

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

5. Порядок организации наставнической деятельности

5.1. Наставническая деятельность в ГПОУ «ЧТКУ» осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения ЦМН и Программы наставничества.

5.2. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает:

- реализуемые в ГПОУ «ЧТКУ» формы наставничества: «студент-студент»; «педагог - педагог»; «работодатель - студент»; «педагог – студент (группа студентов)» 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.

5.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несут кураторы наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества.

5.4. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- студенты, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в ГПОУ «ЧТКУ»;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

5.5. Наставниками могут быть:

- студенты;
- выпускники;
- педагоги и иные должностные лица ГПОУ «ЧТКУ»,
- сотрудники предприятий и организаций общественного питания и торговли, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации ЦМН.

5.6. Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

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

Дополнительные критерии, согласно форм наставничества в ГПОУ «ЧТКУ» приведены в *Приложении №1* к данному положению.

5.7. Назначение наставников происходит на добровольной основе, на основании приказа директора ГПОУ «ЧТКУ».

5.8. Студенты ГПОУ «ЧТКУ» назначаются наставниками с письменного согласия совершеннолетних студентов, а также письменного согласия несовершеннолетних студентов и письменного согласия их родителей (законных представителей).

5.9. Наставник-студент:

- организует совместную работу с наставляемым студентом по достижению целей наставничества в соответствии с планом, разработанным совместно с куратором;
- отчитывается о проделанной работе с наставляемым.

5.10. Преподаватель - наставник:

- организует совместную работу с наставляемым по достижению целей наставничества, согласно разработанного плана;
- по итогам работы в качестве наставника отчитывается на Совете руководства в конце учебного года, составляет письменный отчет.

5.11. Наставник -работодатель:

- организует совместную работу с наставляемым студентом по достижению целей наставничества в соответствии с планом, разработанным совместно с куратором или руководителем учебной и производственной практики от ГПОУ «ЧТКУ», на основе договора о дуальном обучении;
- основной итог данной модели наставничества – трудоустройство на производстве студента - выпускника, быстрая адаптация.

5.12. 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 наличия обстоятельств непреодолимой силы, уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

5.13. Замена наставника производится приказом директора ГПОУ «ЧТКУ», основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с ГПОУ «ЧТКУ»;
- 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.

6. Права и обязанности куратора

6.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества ГПОУ «ЧТКУ»;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору училища;
- 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 в ГПОУ «ЧТКУ»;
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка, анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ГПОУ «ЧТКУ» и участие в его распространении.

6.2. 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 училища, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ГПОУ «ЧТКУ»;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству училища предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

7. Права и обязанности наставника

7.1. 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 том числе - 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 том числе - в рамках «Школы наставников».

7.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в училище, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «педагог-педагог») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ

наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

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

8. Права и обязанности наставляемого

8.1. Обязанности наставляемого:

- 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 колледжа.

8.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в училище 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 училище.

9. Мотивация участников наставнической деятельности

9.1. Участники системы наставничества в ГПОУ «ЧТКУ», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора училища, по представлению кураторов, 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 училища;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- приглашение наиболее активных участников наставничества к участию в коммуникативных мероприятиях (конференциях, форумах, совещаниях и пр.) на разных уровнях;
- обобщение опыта работы наставников, выдвижение кандидатур наставников, методическое сопровождение участия в возможных конкурсах наставников на разных уровнях;
- результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат училища.

9.2. Руководство ГПОУ «ЧТКУ» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

10. Мониторинг и оценка результатов реализации Программ наставничества в ГПОУ «ЧТКУ»

10.1. Мониторинг направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник - наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения в ГПОУ «ЧТКУ», реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри училища, профессиональное развитие педагогического коллектива.

10.2. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в ГПОУ «ЧТКУ» предусматривает:

– изучение (оценку) качества реализованных в училище Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения кураторами SWOT-анализа.

10.3. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно).

10.4. Оценка реализации Программ наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ГПОУ «ЧТКУ».

10.5. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в ГПОУ «ЧТКУ» на сайте училища в рубрике «Наставничество» размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

**Дополнительные критерии и показатели отбора (выдвижения)
наставников в разрезе форм наставничества ГПОУ «ЧТКУ»**

Формы наставничества	Критерии
СТУДЕНТ-СТУДЕНТ	<ul style="list-style-type: none"> - ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель или призер региональных олимпиад и соревнований профессионального мастерства; - участник образовательных, спортивных, творческих проектов (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность, в т.ч. волонтерская (добровольческая) деятельность); - увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим, образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.
ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ	<ul style="list-style-type: none"> - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов), активный участник исследовательской деятельности; склонный к активной общественной работе; - обладает коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией; - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин
РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ	<ul style="list-style-type: none"> -неравнодушный профессионал с опытом работы, с активной жизненной позицией, высокой квалификацией; -имеет стабильно высокие показатели в работе, -обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге; -способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, -возможно, выпускник училища
ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ (ГРУППА СТУДЕНТОВ)	<ul style="list-style-type: none"> - педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства, - обладает субъективной значимостью для студента (группы студентов), - способный установить духовный контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов), - наличие профессионального стиля педагогической деятельности.

АНКЕТА НАСТАВНИКА
(для педагогов и представителей работодателя)

Фамилия, имя, отчество	
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	
Профессиональные достижения	
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	
Ваши предпочтения в выборе кандидатуры наставляемого (интересы, перспективы, возрастная группа)	
Ваши предпочтения в отношении времени и периодичностью встреч с наставляемым	
Ваши ожидания от реализации программы наставничества	

**АНКЕТА НАСТАВНИКА
(для обучающихся)**

<p>Фамилия, имя, отчество Номер группы, где проходите обучение, профессия</p>	
<p>Почему вы хотите принимать участие в наставнической деятельности?</p> <p>Возможны варианты: формирование социального опыта, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта и др.</p>	
<p>Мои достижения в учебе</p>	
<p>Мои достижения в спорте</p>	
<p>Мои достижения в общественной работе</p>	
<p>В чём вы видите своё участие в программе наставничества?</p>	

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

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		8	9	10

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

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

4.Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

6.Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим Вас за участие в опросе!

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

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый ВЫСОКИЙ.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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		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!