

КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Волгоградский строительный техникум»
(ГБПОУ «Волгоградский строительный техникум»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ

«Волгоградский
строительный техникум»

Г.А. Голикова

«09» декабря 2020 г.



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

ГБПОУ «Волгоградский строительный техникум»
на 2020- 2021 учебный год

Волгоград, 2020

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая Программа наставничества ГБПОУ «Волгоградский строительный техникум» (далее – ОО) разработана в соответствии с приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.10.2020 г. № 751 "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 на территории Волгоградской области" (далее – целевая модель наставничества). Согласно Письму Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций", **Программа наставничества** – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Структурное построение Программы наставничества ГБПОУ «Волгоградский строительный техникум» как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает включение следующих содержательных компонентов:

- иерархическая схема управления Программой наставничества;
- ролевые модели наставничества, реализуемые в ОО;
- требования, предъявляемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе наставничества;
 - права и обязанности кураторов, наставников и наставляемых;
 - сроки и формы мониторинга эффективности внедрения Программы наставничества;
 - критерии эффективности работы наставника;
 - связи с общественностью и распространение информации о Программе наставничества и ее эффективности в профессиональном сообществе и т.д.

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ «Волгоградский строительный техникум»

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой	В течение всего

	<p>модели наставничества.</p> <p>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</p>	периода
<p>Ответственный за внедрение Целевой модели наставничества</p>	<p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>	<p>В течение всего периода</p>
<p>Куратор программы наставничества</p>	<p>Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества.</p> <p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.</p>	<p>В течение всего периода</p>
<p>Наставники</p>	<p>Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.</p>	<p>В течение всего периода</p>
<p>Педагогические психологи</p>	<p>Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.</p>	<p>В течение всего периода</p>
<p>Наставляемые</p>	<p>Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.</p>	<p>В течение всего периода</p>

КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ «Волгоградский строительный техникум»

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

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

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

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

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором техникума, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами техникума, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

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

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ГБПОУ «Волгоградский строительный техникум»

Ролевые модели наставничества ¹	Вариации ролевых моделей ²
Студент-студент	<ul style="list-style-type: none"> – "успевающий – неуспевающий" - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – "лидер – пассивный" - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; – "равный – равному" - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> – "опытный учитель (педагог) – молодой специалист" - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных и т.д.); – "лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы" - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – "педагог-новатор – консервативный педагог" - более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – "опытный предметник – неопытный предметник" - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск

¹При подготовке Программы ОО оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят

²При подготовке Программы ОО оставляет только те вариации моделей из типовых, которые реально будут осуществляться на ее базе. Также ОО вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития ОО

	<p>пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).³</p> <p>– "равный – другому" - обмен навыками</p>
Работодатель – студент	<p>– "активный профессионал – равнодушный потребитель" - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;</p> <p>– "успешный профессионал – студент, выбирающий профессию" – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;</p> <p>– "коллега – будущий коллега" – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</p> <p>– "работодатель – будущий сотрудник" – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</p>

ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К НАСТАВНИКАМ, ИЗЪЯВЛЯЮЩИМ ЖЕЛАНИЕ ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Общими и обязательными критериями отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ГБПОУ «Волгоградский строительный техникум» 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 и др.

³ Ряд ОО планируют внедрение модели "Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель"

Дополнительные требования к наставнику, осуществляющему свою деятельность в ОО, в разрезе ролевых моделей наставничества:

Ролевые модели наставничества	Требования к наставнику
СТУДЕНТ – СТУДЕНТ	<ul style="list-style-type: none"> – 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.
ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ	<ul style="list-style-type: none"> – 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, развитой эмпатией.
РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ	<ul style="list-style-type: none"> – неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, 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 ОО.

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

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА, НАСТАВНИКОВ, НАСТАВЛЯЕМЫХ, НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ГБПОУ «Волгоградский строительный техникум»

1. Права и обязанности куратора целевой модели наставничества в ОО

На куратора наставнической деятельности в ОО возлагаются следующие обязанности:

- формирование базы данных 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;

- количественный анализ результатов Программы наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества на основе анкеты куратора;

- своевременный сбор данных по различным показателям внедрения целевой модели наставничества в ОО по запросам органов управления образованием муниципального района (городского округа) и/или Регионального наставнического центра Волгоградской области;

- ежемесячное получение обратной связи от участников Программы наставничества в ОО и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ОО.

Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

- организовывать 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, которые сопровождают 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, об организации взаимодействия наставнических пар и т.д.

2. Права и обязанности наставника целевой модели наставничества в ОО

Наставник обязан:

помогать наставляемому разрабатывать Индивидуальный план развития, 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 наставник не является сотрудником ОО, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

Наставник имеет право:

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

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;

убеждать в необходимости выполнения наставляемым Индивидуального плана;

принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества;

обращаться к куратору ОО с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества, а также за организационно-методической поддержкой;

обращаться к руководителю ОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника.

3. Права и обязанности наставляемого в ОО

Наставляемый обязан:

выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки;

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.

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 наставничества;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОО.

ФОРМЫ И СРОКИ ОТЧЕТНОСТИ НАСТАВНИКА И КУРАТОРА О ПРОЦЕССЕ И РЕЗУЛЬТАТАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Оценка результатов эффективности внедрения целевой модели наставничества в ОО осуществляется на основе:

анкеты куратора ОО на "входе" и "выходе" из программы наставничества, заполняющейся посредством использования онлайн-форм (Приложение 1);

ежеквартальной анкеты куратора, заполняемой в онлайн-форме не позднее 20 числа отчетного месяца (Приложение 2);

анкет ожиданий и удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО на "входе" и "выходе" из программы наставничества (Приложение 3).

Результаты мониторинга в ОО по вышеобозначенным пунктам направляются в Региональный наставнический центр Волгоградской области.

Оценка наставнических отношений способствует обеспечению безопасности подростка и позволяет куратору программы в ОО предоставить соответствующую поддержку наставническим взаимоотношениям. Процедура настоящей оценки должна проводиться на индивидуальной основе по окончании встреч наставника и наставляемого и включать в себя опрос о наставнической деятельности наставника, результатах развития наставляемого, безопасности подростка и влиянии процесса наставничества на наставника и подопечного. При необходимости и желании наставника и наставляемого возможно вести оффлайн или онлайн дневник, доступный для изучения исключительно куратору (Приложение 4).

Мониторинг о процессе и результатах реализации программы наставничества в ОО может осуществляться по запросу Регионального центра.

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому

совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

В качестве критериев оценки наставнических программ выделяются:

единая стандартная процедура оценки;

разработанность форм контроля за деятельностью наставников;

научная обоснованность инструментов оценки;

представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);

документальная оснащенность;

наличие возможностей для обучения и консультаций;

отработанность процедуры отчетности;

обоснованность программы и плана мероприятий;

разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых и их семей.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОО

К основным показателям результативности Программы наставничества для образовательной организации относятся:

измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;

улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

плавный «вход» молодого преподавателя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

адаптация преподавателя в новом педагогическом коллективе;

измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ОО, связанное с развитием гибких навыков, метакомпетенций и профессиональных компетенций;

рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;

снижение показателей неуспеваемости обучающихся;

практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

формирования активной гражданской позиции;

рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;

повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;

увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;

снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;

включение в систему наставнических отношений студентов с ограниченными возможностями здоровья.

МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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 и т.д.

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

Анкета куратора образовательной организации, внедряющей целевую модель наставничества (заполняется на "входе" и "выходе")

1. Количественный анализ результатов программы наставничества⁴

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы	Показатель после реализации программы	Разница	Значение в процентах
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. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого: статей, исследований, методических практик (заполняется, если реализуется ролевая модель наставничества "учитель-учитель")				
5. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу образовательной организации				
6. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления профессиональных образовательных организаций (в случае реализации ролевых модели "студент-ученик")				
7. Среднее количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического (например, деловые игры с участием работодателей) характера в Вашей образовательной организации в течение учебного года				
8. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной				

⁴ Выбираются те изучаемые параметры, которые подходят для ОО

куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого											
9. Присутствует понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
10. Доступ к необходимым ресурсам для внедрения целевой модели наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) предоставлен в достаточном объеме	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

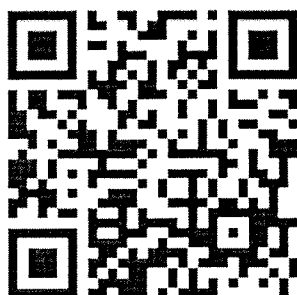
С какими проблемами Вы сталкиваетесь при внедрении целевой модели наставничества в Вашей ОО/ районе (городском округе) _____

Благодарим Вас за участие в опросе!

Вы можете заполнить Анкету куратора образовательной организации, внедряющей целевую модель наставничества ОНЛАЙН

Ссылка на анкету в сети интернет: <https://forms.gle/yhJ7KrXoQEdN7TrD8>

QR-код – ссылка на анкету:



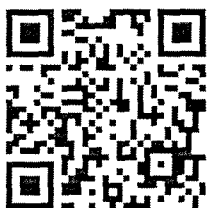
Ежеквартальная анкета куратора ОО, внедряющей целевую модель наставничества,
по оценке удовлетворенности Программой наставничества

1. Какие ролевые модели реализуются на базе Вашей образовательной организации?
2. Популярна ли Программа наставничества в Вашей ОО? Как Вы думаете, почему?
3. Какие способы Вы видите по исправлению текущей ситуации (в случае, если программа наставничества непопулярна)? Каким образом Вам удалось добиться эффективной реализации программы (в случае популярности программы наставничества)?
4. Каким образом, на Ваш взгляд, можно повысить популярность Программы наставничества в Вашей ОО и Вашем районе (городском округе)/ городе?
5. Как вы считаете, полезна ли Программа наставничества в целом? Проявляется ли полезность Программы наставничества на примере Вашей ОО? Каким образом?
6. Что уже реализовано в Вашей ОО согласно дорожной карте внедрения целевой модели наставничества?
7. Какие мероприятия планируется реализовать в ближайший месяц?
8. С какими трудностями Вы сталкиваетесь при реализации Программы наставничества?
9. Есть ли у Вас конструктивные предложения по улучшению реализации целевой модели наставничества?
10. Ваш вопрос, касающийся внедрения целевой модели наставничества (если есть)





**Вы можете заполнить ежемесячную Анкету куратора наставнической деятельности в ОО по оценке удовлетворенности Программой наставничества
ОНЛАЙН**

Ссылка на анкету в сети интернет: <https://forms.gle/6hNHoHVCpJhLhdJy8>

QR-код – ссылка на анкету:



Анкеты ожиданий и удовлетворенности наставников и наставляемых
 процессом внедрения целевой модели наставничества в ОО на "Входе" и "Выходе"

Рольвая модель наставничества		Анкета наставляемого	Анкета наставника
Студент-студент		https://forms.gle/WiCEhK1tbdwjrQsWA 	https://forms.gle/dFouDhGZMG2oveWR7 
	Работодатель-студент	https://forms.gle/voQZaqSzzfZp2kBP8 	https://forms.gle/xm6q3TvRHZi1Sp5o8 

Типовая форма дневника, заполняемого наставником и наставляемым
по завершении встречи

1. ФИО _____
2. Ролевая модель: _____ (напр., "ученик-ученик")
3. Приблизились ли мы сегодня к цели?

4. Что сегодня получилось хорошо?

5. Что стоит изменить в следующий раз?

6. Как я себя сейчас чувствую?

7. Что нужно сделать к следующей встрече?

С целью оптимизации своей деятельности, Вы можете осуществлять наблюдение за дневниками наставников и наставляемых ОНЛАЙН

Ссылка на примерную форму дневника, которую Вы можете создать в сети интернет: <https://forms.gle/PfukAVUfyXhNpGVj7>

QR-код – ссылка на анкету:

