

Министерство образования и науки Челябинской области  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Симский механический техникум»

Рассмотрено и принято на заседании  
Совета техникума Протокол № 3  
от «30» 12 2020г.

Приказ № 01/02-60

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ГБПОУ «Симский  
механический техникум»

  
А.И. Калинина



12 2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ  
В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «СИМСКИЙ МЕХАНИЧЕСКИЙ  
ТЕХНИКУМ» НА 2020 -2024 ГГ.**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о наставничестве государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Симский механический техникум» (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18 ноября 2020 года № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области» в целях внедрения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Симский механический техникум» региональной целевой модели наставничества обучающихся (далее именуется – региональная целевая модель наставничества обучающихся, РЦМ НО)

1.2. Нормативно-правовыми основаниями внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Симский механический техникум» являются:

– Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.04.2019г. №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования))»;

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. №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»,

– Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020г. №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»),

– Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020г. №01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»,

– приказ № 01/02 – 60 от 30.12.2020г. «О внедрении целевой модели наставничества в ГБПОУ «Симский механический техникум»».

### 1.3. Термины и определения:

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

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

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

*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.

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



профессиональной образовательной организации. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

*Куратор* – сотрудник профессиональной образовательной организации, отвечающий за реализацию программы наставничества.

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

## **2. ПРИМЕНЯЕМЫЕ В ПОО ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И МЕХАНИЗМЫ ИХ ВНЕДРЕНИЯ**

2.1. РЦМ НО включает следующие приоритетные формы наставничества для образовательных организаций Челябинской области для обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования:

- «студент – студент»;
- «педагог – студент»;
- «работодатель – студент».

### *2.2. Механизм внедрения наставничества в форме «студент – студент»*

Наставничество в форма «студент – студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной профессиональной образовательной организации, при котором один из обучающихся обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

*Цели реализации наставничества в форме «студент – студент»:*

– разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ);

– адаптация первокурсников к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию; сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с



экспертами, взрослыми наставниками и организаторами); развитие у наставляемых гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в различных образовательных, спортивных, культурно-массовых, творческих и иных проектах.

*Задачи реализации наставничества в форме «студент – студент»:*

- создание актива студентов, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого самоуправления;
- содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;
- помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
- совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;
- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
- формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;
- мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня и др.

*Портрет участников пары «студент (наставник) – студент (наставляемый)»:*

*Наставником* может быть признан студент Техникума, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации; возможный участник / победитель региональных и всероссийских мероприятий, конкурсов, чемпионатов профессионального мастерства.

*Наставляемые* – студенты Техникума:

- социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни Техникума;

– с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах.

*Механизм реализации наставничества в форме «студент – студент»:*

– закрепление наставников производится приказом образовательной организации;

– наставник закрепляется за отдельным обучающимся или за группой обучающихся на период реализации программы наставничества.

*Направления работы наставника:*

– помощь в адаптации и сплочение студенческого коллектива;

– контроль проживания и организации досуга студентов, проживающих в общежитии;

– проектная деятельность;

– внеурочная деятельность;

– учебная деятельность;

– подготовка к участию в мероприятиях, конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

*Мотивация наставников:*

– приобретение опыта управленческой деятельности, повышение собственного статуса (рейтинга); проявление инициативы и самостоятельности в образовательном процессе;

– возможность развития дополнительных метакомпетенций, воспользовавшись комплексом мероприятий по организации работы наставников: первичное обучение наставников, совершенствование нормативных правовых и информационно-методических материалов по организации работы наставников; мастер-классы по формированию мотивационно-ценностных установок наставников и др.;

– взаимодействие с менторами-консультантами и профессионально-личностное развитие (обогащение);

*Критерии оценки результатов реализации программ наставничества:*

Среди оцениваемых результатов могут быть:

– повышение успеваемости наставляемых;



- рост посещаемости наставляемым(и) творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации, на учете в КДН, УВД и д.т.);
- снижение количества нарушений правил поведения в образовательной организации, в том числе правил проживания в общежитии;
- повышение активности наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся).

### 2.3. Механизм внедрения наставничества в форме «педагог – студент»

Форма наставничества «педагог – студент» предполагает взаимодействие педагогических работников и обучающихся одной профессиональной образовательной организации.

*Цель реализации наставничества в форме «педагог – студент»* – создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в Техникуме.

*Задачи реализации наставничества в форме «педагог – студент»:*

- создание актива студентов, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческой активности;
- содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;
- помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
- совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;
- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;



– формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;

– мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня и др.

*Портрет участников пары «педагог – студент (наставляемый)»:*

*Наставником* может быть признан педагогический работник образовательной организации, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие показатели в подготовке студентов Техникума, в том числе по результатам их участия в региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации.

*Наставляемые* – студенты Техникума:

– социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни Техникума;

– с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах.

*Механизм реализации наставничества в форме «педагог – студент»:*

– закрепление наставников производится приказом образовательной организации;

– наставник закрепляется за отдельным обучающимся или за группой обучающихся на период реализации программы наставничества.

*Направления работы наставника:*

– учебно-профессиональное наставничество: наставничество на производстве либо наставничество в образовательной организации в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся, а также наставничество при организации проектной деятельности обучающихся;

– социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих



компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям.;

– индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты или оставшиеся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в образовательной организации и т.д.).

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

#### *Мотивация наставников:*

- приобретение опыта наставнической деятельности;
- возможность участия в образовательных проектах, инициативах по внедрению наставничества и освоению психолого-педагогического минимума наставника для собственного профессионального и личностного развития;
- пополнение личного портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, трудоустройства;
- повышение собственного статуса (рейтинга) среди студенческого и педагогического сообщества.

#### *Критерии оценки результатов реализации программ наставничества*

Среди оцениваемых результатов могут быть:

- повышение успеваемости наставляемых;
- рост посещаемости наставляемым(и) творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;



– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

– снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации, на учете в КДН, УВД и д.т.);

– снижение количества нарушений правил поведения в образовательной организации, в том числе правил проживания в общежитии;

– повышение активности наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся).

#### 2.4. Механизм внедрения наставничества в форме «работодатель – студент»

Наставничество в форме «работодатель – студент» предполагает взаимодействие обучающегося, осваивающего программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики (по возможности предприятия-партнера), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

*Цель реализации наставничества в форме «работодатель – студент»* – получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства.

*Задачи реализации наставничества в форме «работодатель – студент»:*

– помощь студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

– повышение осознанности обучающихся в вопросах выбора профессии (специальности), их самоопределение в профессии и личностное развитие;

– создание эффективной системы взаимодействия образовательных организаций и представителя регионального предприятия (организации);



- получение обучающимися актуальных знаний (навыков), необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства;
- подготовка мотивированных кадров, способных в будущем стать ключевыми элементами обновления производственной и экономической систем;
- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
- формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию.

*Портрет участников пары «работодатель – студент (наставляемый)»:*

*Наставником* может быть закреплен высококвалифицированный работник предприятия, который мотивирован к участию в программе наставничества, передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает способности самостоятельно качественно выполнять возложенные на него обязанности.

*Наставляемый* – обучающийся, осваивающий программу среднего профессионального образования.

*Механизм реализации наставничества в форме «работодатель – студент».*

Модель «работодатель – студент» реализуется в рамках договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами. Это организация различных видов взаимодействия (за рамкам основной образовательной программы): подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства на современном оборудовании предприятия-партнера; организация проектной деятельности наставляемых по заданию предприятия, когда сотрудники предприятия выступают в качестве консультантов, сопровождение в период прохождения практики (не в качестве ее руководителя) и др.

*Направления работы наставника:*

- повышение уровня успеваемости наставляемого;
- профессиональное сопровождение развития карьеры;
- формирование профессиональных навыков наставляемого;
- адаптация выпускника на потенциальном месте работы, где обучающийся решает реальные задачи в рамках будущей профессиональной деятельности.

*Мотивация наставников:*



- приобретение опыта наставнической деятельности;
- признание и подкрепление авторитета в профессиональной среде;
- получение статуса лидера и успешного специалиста-профессионала;
- развитие коммуникативных и иных гибких навыков;
- получение ценных и подготовленных кадров для предприятия;
- получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег.

#### *Критерии оценки результатов реализации программ наставничества*

Среди оцениваемых результатов могут быть:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации с участием представителей работодателей;
  - численный рост реализации образовательных и культурных проектов совместно с представителем предприятий;
  - увеличение числа обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
  - численный рост обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на профильных предприятиях;
  - повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА, НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО**

3.1 На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка ежегодной Программы наставничества Техникума;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю Техникума;



- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения региональной целевой модели наставничества по запросам регионального центра наставничества ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена»»;
- 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 Техникуме и участие в его распространении.

### 3.2. 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 информации в ПОО;
- вносить предложения по внесению изменений, дополнений в документы Техникума, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в Техникуме;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству Техникума предложения об организации взаимодействия наставнических пар, о поощрении участников наставнической деятельности;
- на поощрение при разработке Программ наставничества высокого качества, выполнении показателей эффективности наставничества.

### 3.3. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого (Приложение 1), 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;

- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в Техникуме.

#### 3.4. Наставник имеет право:

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

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в Техникуме, 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;

- 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 за организационно-методической поддержкой, с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества;

– обращаться к руководителю Техникума с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

### 3.5. 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, 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 ПОО.

### 3.6. Наставляемый имеет право:

– пользоваться имеющейся в Техникуме 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 региональной целевой модели наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ПОО.

#### **4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

4.1. Список наставников и программ наставничества формируется ежегодно руководителями структурных подразделений до 15 сентября текущего года.

4.2. В особых случаях, обусловленных выявленными образовательными потребностями участников образовательного процесса, программа наставничества формируется в течении учебного года.

4.3. Выдвижение наставника/ков может осуществляться как администрацией, так и коллективом Техникума.

4.4. Руководители структурных подразделений являются кураторами процессов наставничества.

4.5. Список наставников и наставляемых утверждается директором Техникума.

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

4.7. Внесение изменений в утвержденный список в течение года осуществляется директором Техникума.

4.8. В зону ответственности куратора входят следующие задачи:

1) выявление потребности в организации наставничества, сбор сведений о наставниках и наставляемых (Приложение 2);

2) подготовка совместно с председателями цикловых комиссий списка потенциальных наставников и проекта приказа по Техникуму для его утверждения;



- 3) разработка графика обучения наставников и наставляемых;
- 4) организация регулярного обучения наставников и наставляемых в соответствии с составленным графиком;
- 5) создание необходимых условия для совместной деятельности наставника с закрепленным за ним наставляемым;
- 6) мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы наставничества;
- 7) решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества;
- 8) совершенствование форм наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями Техникума;
- 9) изучение, обобщение и распространение положительного опыта организации наставничества;
- 10) формирование предложения стимулирования наставников.

4.9. Оплата для наставников из числа педагогического коллектива Техникума производится в соответствии с Положением об оплате труда.

## **5. ФОРМИРОВАНИЕ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР (ГРУПП) ИЗ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО (НАСТАВЛЯЕМЫХ)**

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

5.2. Участие наставника и наставляемых в Программе наставничества основывается на добровольном согласии.

5.3. Для участия в Программе наставничества заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых (Приложение 3 и 4).

5.4. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после ознакомления с Программой наставничества.

5.5. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора Техникума.

5.6. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

## **6. ФОРМЫ И СРОКИ ОТЧЕТНОСТИ НАСТАВНИКА И КУРАТОРА О РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА**

6.1 Оценка эффективности реализации Программы наставничества в Техникуме направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в Техникуме мероприятий;
- качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый»;

6.2. Оценка эффективности Программы наставничества осуществляется раз в полугодие (не позднее 30 декабря и 30 июня ежегодно).

6.3. Оценка реализации Программы наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в Техникуме (Приложение 5 к настоящему Положению).

6.4. Мониторинг реализации Программы наставничества в Техникуме осуществляется кураторами ежемесячно в срок до 05 числа месяца, следующего за отчетным.

## **7. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА**

7.1. Оценка эффективности Программы наставничества осуществляется по заданным показателям (Приложение 6 к настоящему Положению).

7.2. Оценка реализации Программы наставничества осуществляется также на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в Техникуме (Приложение 7 к настоящему Положению).



## **8. ПОРЯДОК ПУБЛИКАЦИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ВНЕДРЕНИЯ РЦМ НО И РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В целях обеспечения открытости реализации РЦМ НО в Техникуме на официальном сайте размещается и своевременно обновляется обобщенная информация (анонсы и отчеты мероприятий, проводимых в рамках внедрения РЦМ НО и др.).

# Приложение 1

к Положению о наставничестве обучающихся в ГБПОУ «Симский механический техникум»

## Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «студент-студент» в ГБПОУ «Симский механический техникум»

ФИО наставляемого	
Дата рождения	
Группа, специальность	
Основания для организации наставничества	
ФИО наставника	
Дата рождения	
Группа, специальность	
Срок реализации плана	

1. Цель	Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения студентов всех категорий
2. Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Помощь в реализации лидерского потенциала.</li> <li>2. Развитие гибких навыков и профессиональных компетенций.</li> <li>3. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.</li> <li>4. Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри техникума.</li> <li>5. Формирование устойчивого студенческого сообщества и ассоциации благодарных выпускников.</li> </ol>
3. Ожидаемые результаты	Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов и будущих выпускников к техникуму, стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.



4. Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и техникума;</li> <li>- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;</li> <li>- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;</li> <li>- отсутствие обучающихся, совершивших административные и иные виды правонарушений;</li> <li>- снижение числа жалоб от преподавателей, связанных с нарушениями дисциплины, конфликтами в группе и техникуме.</li> </ul>	Этапы	Сроки
5. Структурное представление этапов	<p>Выбор наставников и наставляемых с учётом мнения Студенческого совета и Педагогического совета техникума</p> <p>Обучение куратором наставников</p> <p>Формирование пар «наставник- наставляемый». Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p> <p>Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения</p> <p>Мотивация для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- лидерский статус;</li> <li>- реализация лидерского потенциала;</li> <li>- благодарственные письма и грамоты;</li> <li>- причастность к студенческому сообществу и общему делу.</li> </ul> <p>Процедура завершения взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- представление конкретных результатов взаимодействия.</li> <li>- защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости, сбор обратной связи от участников, рефлексия.</li> <li>- решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или прекращении взаимодействия.</li> <li>- взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</li> </ul>		

**Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «педагог-студент»  
в ГБПОУ «Симский механический техникум»**

ФИО наставляемого	
Дата рождения	
Группа, специальность	
Основания для организации наставничества	
ФИО наставника	
Дата рождения	
Должность, преподаваемая дисциплина	
Срок реализации плана	

1.	Цель	Получение студентом профессионального опыта развития личностных качеств, необходимых для осознанного целоголадания, самоопределения и самореализации
2.	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Помощь в раскрытии оценке своего личного и профессионального потенциала.</li> <li>2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития.</li> <li>3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента.</li> <li>4. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к профессии целом.</li> </ol>
3.	Ожидаемые результаты	Повышение уровня мотивированности осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для профессиональной и личной самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме Наставничества студентам передают технологию, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют корректируют.
4.	Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>– улучшение образовательных результатов;</li> <li>– увеличение процента учеников, успешно прошедших адаптацию;</li> <li>– численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности, выступлений, побед и прочих достижений;</li> <li>– увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.</li> </ul>
5.	Этапы	Сроки



		<p>Отбор наставников. Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено на заседании педагогического коллектива, назначение должно быть добровольным.</p>	
		<p>Обучение куратором наставников</p>	
		<p>Формирование пар «наставник- наставляемый». Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p>	
		<p>Мотивация для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– закрепленный и уважаемый статус наставника;</li> <li>– лидерство в педагогическом сообществе;</li> <li>– создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в техникуме;</li> <li>– возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики;</li> <li>– повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</li> </ul>	
		<p>Процедура завершения взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– представление конкретных результатов взаимодействия;</li> <li>– тестирование и проверка на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию;</li> <li>– взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</li> </ul>	

**Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «работодатель-студент»  
в ГБПОУ «Симский механический техникум»**

ФИО наставляемого	
Дата рождения	
Группа, специальность	
Основания для организации наставничества	
ФИО наставника	
Дата рождения	
Место работы, должность	
Срок реализации плана	

1.	Цель	Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.
2.	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.</li> <li>2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития.</li> <li>3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии.</li> <li>4. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.</li> </ol>
3.	Ожидаемые результаты	<p>Повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, увеличение числа потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.</p> <p>В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.</p>
4.	Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>– улучшение образовательных результатов;</li> <li>– численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;</li> <li>– увеличение процента учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;</li> <li>– численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;</li> <li>– увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;</li> <li>– численный рост планирующих трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников ПОО.</li> </ul>	
5. Структурное представление результатов	<p style="text-align: center;"><b>Этапы</b></p> <p>Отбор наставников через благодарных выпускников и из числа активных профессионалов предприятия. Проводится опрос / личная встреча с Куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым.</p> <p>Обучение наставников. Осуществляется куратором программы в организации /внешними приглашенными специалистами. Наставник самостоятельно готовит личную программу по активизации профессиональных компетенций.</p> <p>Формирование пар «наставник-наставляемый»</p> <p>Возможные решения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Анкетирование обеих сторон с Последующим соединением подходящих друг другу участников.</li> <li>2) Групповая встреча наставников от предприятия и наставляемых с последующим общением и обоюдным выбором</li> </ol> <p>Мотивация для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– поощрение за реализацию программ;</li> <li>– статус лидера и значимого взрослого, подкрепление авторитета;</li> <li>– развитие коммуникационных и иных гибких навыков;</li> <li>– получение ценных и подготовленных кадров;</li> <li>– возможность тиражирования авторского наставнического опыта;</li> <li>– повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</li> </ul> <p>Процедура завершения взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– представление конкретных результатов взаимодействия.</li> <li>– защита проекта, представление бизнес-модели, продукта, результатов стажировки;</li> <li>– тестирование на предмет овладения профессиональными/ гибкими навыками;</li> <li>– получение наставляемым приглашения на работу;</li> <li>– оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</li> </ul>	Сроки

## Приложение 2

к Положению о наставничестве обучающихся в ГБПОУ «Симский механический техникум»

### Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов)

1. Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора Техникума являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом);
- авторитетность в среде коллег и (или) обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций;
- способность развивать и мотивировать других;
- способность выстраивать конструктивные отношения с окружающими;
- порядочность;
- ответственность;
- нацеленность на результат;
- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

2. Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерий
студент – студент	<ul style="list-style-type: none"><li>– 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;</li><li>– участник образовательных, спортивных, творческих проектов (конкурсы, общественная</li></ul>



	<p>деятельность, внеурочная деятельность, в т.ч. волонтерская (добровольческая) деятельность);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим, образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.</li> </ul>
педагог – студент	<ul style="list-style-type: none"> <li>– педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства;</li> <li>– обладает субъективной значимостью для студента (группы студентов);</li> <li>– способный установить духовный контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов);</li> <li>– наличие профессионального стиля педагогической деятельности.</li> </ul>
работодатель – студент	<ul style="list-style-type: none"> <li>– равнодушный профессионал с опытом работы не менее 3 лет, с активной жизненной позицией, высокой квалификацией;</li> <li>– имеет стабильно высокие показатели в работе;</li> <li>– обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге;</li> <li>– способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации.</li> </ul>

3. Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «педагог-студент» и обладать управленческим опытом и (или) навыками управления проектами, быть способным ставить цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми.

### Приложение 3

к Положению о наставничестве обучающихся в ГБПОУ «Симский механический техникум»

#### Сведения о наставляемых

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Форма наставничества	ФИО наставника	Место работы/учебы наставника	Мероприятия программы наставничества	Дата завершения программы	Отметка о прохождении
1.									
2.									

#### Сведения о наставниках

№	ФИО наставника	Место работы/учебы	Контактные данные	Форма наставничества	ФИО наставляемого	Мероприятия программы наставничества	Отметка о завершении
1.							
2.							



## Приложение 4

к Положению о наставничестве  
обучающихся в ГБПОУ «Симский  
механический техникум»

### СОГЛАСИЕ

**на обработку персональных данных (для совершеннолетних участников)**

Я, \_\_\_\_\_,  
(ФИО)

паспорт \_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_,  
(серия, номер) (когда и кем выдан)

адрес регистрации: \_\_\_\_\_,

даю свое согласие на обработку моих персональных данных, относящихся исключительно к перечисленным ниже категориям персональных данных: фамилия, имя, отчество; пол; дата рождения; тип документа, удостоверяющего личность; данные документа, удостоверяющего личность; гражданство; фото и видео изображение.

Я даю согласие на использование персональных данных исключительно в целях участия в Программе наставничества, а также на хранение данных об участии на электронных носителях.

Настоящее согласие предоставляется мной на осуществление действий в отношении моих персональных данных, которые необходимы для достижения указанных выше целей, включая (без ограничения) сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, передачу третьи лицам для осуществления действий по обмену информацией, обезличивание, блокирование персональных данные, а также осуществление любых иных действий, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Данное согласие действует в течение периода участия в Программе наставничества и публикации его результатов.

Данное согласие может быть отозвано в любой момент по моему письменному заявлению.

Я подтверждаю, что, давая такое согласие, я действую по собственной воле и в своих интересах.

Я ознакомлен(а) с правами субъекта персональных данных, предусмотренными главой 3 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». Все вышеизложенное мною прочитано, мне понятно и подтверждается собственноручной подписью.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение 5

к Положению о наставничестве обучающихся в ГБПОУ «Симский механический техникум»

**СОГЛАСИЕ**

**родителей законных представителей на обработку персональных данных несовершеннолетнего**

Я, \_\_\_\_\_,  
(ФИО)

паспорт \_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_,  
(серия, номер) (когда и кем выдан)

адрес регистрации: \_\_\_\_\_, являюсь законным представителем несовершеннолетнего \_\_\_\_\_ (ФИО) на основании ст. 64 п. 1 Семейного кодекса РФ.

Настоящим даю свое согласие на обработку персональных данных моего несовершеннолетнего ребенка (подопечного) \_\_\_\_\_, относящихся исключительно к перечисленным ниже категориям персональных данных: фамилия, имя, отчество; пол; дата рождения; тип документа, удостоверяющего личность; данные документа, удостоверяющего личность; гражданство; фото и видео изображение.

Я даю согласие на использование персональных данных несовершеннолетнего ребенка (подопечного) исключительно в целях участия в Программе наставничества, а также на хранение данных об участии на электронных носителях.

Настоящее согласие предоставляется мной на осуществление действий в отношении персональных данных несовершеннолетнего ребенка (подопечного), которые необходимы для достижения указанных выше целей, включая (без ограничения) сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, передачу третьи лицам для осуществления действий по обмену информацией, обезличивание, блокирование персональных данные, а также осуществление любых иных действий, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Данное согласие действует в течение периода участия в Программе наставничества и публикации его результатов.

Данное согласие может быть отозвано в любой момент по моему письменному заявлению.

Я подтверждаю, что, давая такое согласие, я действую по собственной воле и в интересах несовершеннолетнего ребенка (подопечного).

Я ознакомлен(а) с правами субъекта персональных данных, предусмотренными главой 3 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». Все вышеизложенное мною прочитано, мне понятно и подтверждается собственноручной подписью.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи) «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



## Приложение 6

к Положению о наставничестве обучающихся в ГБПОУ «Симский механический техникум»

### **Показатели эффективности внедрения Программы наставничества ГБПОУ «Симский механический техникум»**

1. Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в Программу наставничества в роли наставляемого, %
2. Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %
3. Доля педагогов, от общего числа педагогов техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %
4. Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %
5. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %
6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %.

## Приложение 7

к Положению о наставничестве обучающихся в ГБПОУ «Симский механический техникум»

### Анкета

#### оценки удовлетворенности Программой наставничества ГБПОУ «Симский механический техникум» (для наставляемого)

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

Показатель	Баллы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

---

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

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

5. 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!**



## Анкета

### оценки удовлетворенности Программой наставничества ГБПОУ «Симский механический техникум» (для наставника)

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

Показатель	Баллы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1. Насколько было комфортно общение наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько понравилась работа в качестве наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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 внедрения Программы 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!**