

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ  
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Московской области  
«Луховицкий авиационный техникум»**



**УТВЕРЖДАЮ**  
**Директор ГБПОУ МО**  
**«Луховицкий авиационный техникум»**  
**А.К. Шолохов**  
**Приказ № 148/Обс от «04» сентября 2023.**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**ГБПОУ МО «Луховицкий авиационный техникум»**

**г. Луховицы  
2023 год**

## Содержание

1	ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	4
2	ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3-11
3	ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ	11-12
4	ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ	12-17
5	ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ	17-18
6	ПРИЛОЖЕНИЯ	19-30

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Основания для инициирования Программы</p>	<p>- Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</p> <p>- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;</p> <p>- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» 2018-2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г № 1642;</p> <p>- Перечень Поручений Президента РФ от 22.02.2018 г. № 321 ГС по вопросу внедрения программ модернизации образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров (по итогам заседания Госсовета, состоявшегося 27.12.2017 г.);</p> <p>- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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";</p> <p>- Приказ Министерства образования Московской области от 14.10.2019 № 2662 «Об утверждении рекомендаций по внедрению наставничества в системе среднего профессионального образования Московской области».</p> <p>- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».</p>
<p>Сроки реализации Программы</p>	<p>2023 - 2026 годы</p>
<p>Разработчики Программы</p>	<p>- Заместитель директора по УВР</p> <p>- Рабочая группа</p>
<p>Исполнители Программы</p>	<p>- Административная команда ГБПОУ МО «Луховицкий авиационный техникум»</p> <p>- Педагогический коллектив</p> <p>- Коллектив обучающихся, родителей (законных представителей)</p> <p>- Социальные партнеры, работодатели</p>
<p>Система организации и контроля за исполнением Программы</p>	<p>Контроль и координацию исполнения Программы осуществляет Педагогический Совет</p>

### ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**Актуальность** программы развития Наставничества (далее - Программы) определена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. Молодые специалисты имеют затруднение при начальном стадии трудоустройства, дискомфорт, отношение между коллегами, поэтому необходимо создать благоприятные

условия для адаптации вновь прибывших педагогов. А также взаимодействие между студентами, педагогам и студентами, работодателями и студентами требует выхода на новые горизонты, отвечающие уровню современных требований.

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

Настоящая программа наставничества разработана для достижения контрольных точек федерального проекта Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГБПОУ МО «Луховицкий авиационный техникум»

Реализация Программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества **три главные роли:**

**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.

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

**Куратор** - сотрудник техникума, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию Программы наставничества.

**Цель:** внедрение Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов образовательного учреждения.

**Задачи:**

1. Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг техникума, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.
2. Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в техникуме.
3. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.
4. Способствовать адаптации сотрудников с большим стажем, испытывающим трудности с адаптацией к новым технологиям.
5. Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.
6. Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.

**Структура программы Наставничества** включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации:

- смысловой;
- содержательный;
- технологический;

- оценочно-диагностический.

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.

**Объект** Наставничества - процесс передачи опыта.

**Субъекты:** наставники и наставляемые.

Работа осуществляется:

- с наставниками;
- с наставляемыми;
- с коллективом техникума;
- с родителями (законными представителями);
- с внешней средой: работодателями, социальными партнерами.

В работе используются технологии:

- тренинговые технологии;
- проектные технологии;
- консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы;
- информационные технологии.

### **Мониторинг оценки параметров Программы**

Мониторинг оценки реализации программы осуществляется 1 раз в полугодие. Оцениваются показатели:

- организационный показатель (эффективность системной планируемой деятельности);
- научно-методический показатель (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);
- личностный показатель (мотивация, включенность в наставнические отношения).

В целях формирования оптимальных наставнических пар, либо групп, проводятся встречи всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате с последующим общением. Обратная связь осуществляется в форме анкет. Закрепляется результат при определении объективных возможностей создать пару. В итоге, всем участникам сообщаются зафиксированные пары и группы в базе куратора наставничества. Результаты используются в рамках комплексной работы над реализацией Программы наставничества.

**Формы Программы наставничества** определены универсальной моделью построения отношений внутри ГБПОУ МО «Луховицкий авиационный техникум» как технология развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. Наставник должен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Универсальность программы наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого субъекта:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе;
- талантливого обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;
- обучающегося по программе среднего профессионального образования, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Программа наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых

образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров обучающихся;
- 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;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для наставляемых с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, компетенций - как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

В техникуме выделены пять форм наставничества:

1. «студент - студент»;
2. «студент - ученик»;
3. «педагог - педагог»;
4. «педагог - студент»;
5. «работодатель - студент».

**Форма наставничества «студент - студент»** предполагает взаимодействие обучающихся техникума, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Формы взаимодействия: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

**Форма наставничества «педагог - педагог»** предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы) или сотрудника с большим стажем, испытывающим трудности с адаптацией к новым технологиям, с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное

закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Форма наставничества «студент - ученик»** предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося ГБПОУ МО «Луховицкий авиационный техникум», при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение компетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

**Формы взаимодействия:** проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

**Форма наставничества «педагог - студент»** реализуется как наставничество преподавателей и мастеров производственного обучения, руководителей объединений дополнительного образования над студентами техникума для развития их способностей и талантов, профессионально важных качеств, интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам по профессии, конкурсам по направлению работы объединения дополнительного образования. Цель взаимодействия: создание новых возможностей освоения и применения обучающимися перспективных профессиональных компетенций с опорой на передовой отечественный и международный опыт, профессиональная адаптация творчески одаренных обучающихся, раскрытие способностей и талантов студентов. **Формы взаимодействия:** проектная деятельность, индивидуальные занятия, конкурсы, мастер-классы, внеурочная деятельность, тренинги.

**Форма наставничества «работодатель - студент»** предполагает создание эффективной системы взаимодействия между техникумом и представителем регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студентами) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем. Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

**Формы взаимодействия:** практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Организация работы в рамках всех пяти форм предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) техникума, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников и работодателей.

Программа наставничества в ГБПОУ МО «Луховицкий авиационный техникум» определяет цели и задачи наставнической деятельности, а также направления и порядок организации наставничества в техникуме. В рамках реализации конкретной Программы выделяются: паспорт Программы, пояснительная записка, цели и задачи наставничества, ожидаемые результаты, сроки реализации Программы, дорожная карта (основные мероприятия, ответственные и сроки), функции наставника, условия эффективного наставничества, основные формы и методы индивидуальной работы наставника.

### **Права и обязанности участников программы**

#### **Права и обязанности наставника**

##### ***Наставник обязан:***

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в техникуме, в том числе в рамках Программы.

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

#### **Права и обязанности наставляемого**

##### ***Наставляемый обязан:***

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;



- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

***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;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заместителю директора техникума.

***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 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 о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества программ наставничества.

**Права и обязанности куратора**

Куратор наставнической деятельности обязан:

- разработать проект ежегодной программы наставничества ОО;
- организовать и контролировать мероприятия в рамках утвержденной программы наставничества;
- подготовить проект документов, сопровождающих наставническую деятельность, и представить их на утверждение руководителю ОО;
- оказывать своевременную информационную, методическую и консультационную поддержку участникам наставнической деятельности;
- оценивать качество реализованных программ наставничества через анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение 3);
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора ;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Управления образования;
- получить обратную связь от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов.

## **Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества**

1. Оценка качества процесса реализации программ наставничества в техникуме направлена на:
  - изучение (оценку) качества реализованных в ГБПОУ МО «Луховицкий авиационный техникум» программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник - наставляемый» посредством проведения заместителем директора по УВР анализа (Приложение 3).
2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 апреля ежегодно)
3. Оценка реализации программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ГБПОУ МО «Луховицкий авиационный техникум».

## ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Задачи Программы	Целевые индикаторы Программы
1.	Сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг техникума, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности.	1. Количество Договоров о целевом обучении по ООП, реализуемых в техникуме, ед. 2. Количество Договоров о дуальном обучении по ООП, реализуемых в техникуме, ед. 3. Разработка и реализация наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации сотрудников, в том числе на основе использования цифровых технологий, ед. 4. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками, ед. 5. Вовлечение в реализацию Программы наставничества специалистов с высшим профессиональным образованием, в рамках направлений подготовки профессий и специальностей СПО, соответствующих запросам техникума, ед. 6. Вовлечение представителей общественно-деловых объединений, предприятий и работодателей в реализацию Программы наставничества техникума, обновление на основе наставнической методологии основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ.
2.	Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в техникуме.	1. Количество специалистов, желающих продолжать свою работу в техникуме в качестве педагогических работников, ед. 2. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах, %. 3. Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на качество образовательных услуг, ед. 4. Наличие собственных профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических разработок и практик, ед.
3.	Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.	1. Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций: личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня, ед. 2. Успешное прохождение молодых (начинающих) специалистов процедур аттестации на соответствие занимаемой должности/квалификационную категорию, %.

4.	Способствовать адаптации сотрудников с большим стажем, испытывающим трудности в работе по новым технологиям (в том числе информационным)	1. Количество сотрудников с большим стажем, испытывающим трудности с адаптацией к новым технологиям (в том числе информационным), готовых к принятию наставнической помощи, ед. 2. Количество сотрудников с большим стажем, испытывающим трудности с адаптацией к новым технологиям (в том числе информационным), увеличивших эффективность педагогической деятельности в результате реализации программы наставничества, ед.
5.	Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности.	1. Количество студентов, участвующих в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства разного уровня, чел. 2. Количество студентов, участвующих в Чемпионатах (не ниже регионального уровня) по профессиям и специальностям СПО, чел. 3. Численность выпускников, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.
6.	Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.	1. Измеримое улучшение показателей техникума в образовательной, культурной, спортивной и других сферах, ед. 2. Доля студентов, участвующих в образовательных, спортивных, творческих мероприятиях и конкурсах, %. 3. Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %.

### ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные	Ожидаемый результат
1.	<b><i>Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых внутри и вокруг техникума</i></b>			
1.1.	Подготовка условий для запуска Программы наставничества: нормативно-правовое оформление Программы; информировать коллектив и студентов о Программе, собрать предварительные запросы студентов и педагогов;	Август сентябрь ежегодно	Заместители директора Методист, Тьютор	Разработано и утверждено Положение о наставничестве. Издан приказ директора об организации наставничества в техникуме. Информированы участники образовательного

	сформировать команду и выбрать кураторов, отвечающих за реализацию Программы; определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние.			процесса и социальные партнеры. Проведен мониторинг запросов о наставничестве. Утвержден План мероприятий по направлениям деятельности, формам наставничества
1.2.	Формирование базы наставляемых. Организация сбора данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, социальные партнеры, работодатели)	Сентябрь ежегодно	Кураторы студенческих групп, Кураторы наставничества	Сформирована база наставляемых. Проведен анализ запросов наставляемых.
1.3.	Формирование базы наставников: - информировать коллектив, студентов и их родителей; -собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов, работодателей или их представителей; - мотивировать наставников	Сентябрь ежегодно	Рабочая группа по наставничеству	Реализовано взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях Привлечены ресурсы и эксперты для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.
1.4.	Отбор и обучение наставников: разработать критерии отбора наставников под запросы наставляемых; организовать отбор и обучение наставников, в т.ч. дистанционно с применением электронных ресурсов.	Октябрь-ноябрь ежегодно	Заместители директора Методист Кураторы студенческих групп Директор	Формирования команды, ответственной за реализацию Программы, пополнения базы наставников. Реализовано взаимодействие со всеми участниками и организаторами Программы
1.5.	Формирование наставнических пар, групп: - разработать инструменты и организовать встречи для	Ноябрь ежегодно	Куратор направления Программы Педагог-психолог	Сформированы наставнические пары/группы формам наставничества «педагог - педагог», «педагог -

	формирования пар / групп; -обеспечить психологическое сопровождение наставляемым			студент», «работодатель - студент», «студент - студент», «студент-ученик»
1.6.	Организация работы наставнических пар / групп: - выбрать форматы взаимодействия - проанализировать сильные и слабые стороны участников; при необходимости; -организовать обратную связь от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы	В течение года	Куратор направления Программы	Реализованы планы мероприятий по направлениям деятельности и формам наставничества «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент - студент», «студент- ученик». Проведен мониторинг эффективности реализации Программы. Разработана система поощрений наставников
1.7.	Завершение наставничества по выполнению плана мероприятий с наставляемыми: Обратная связь; рефлексия; мониторинг эффективности Программы; обобщение опыта лучших наставников; приглашение новых наставников	Июнь-сентябрь ежегодно	Куратор направления Программы	Осуществлена поддержка системы наставничества (в том числе через СМИ). Проведены мастер- классы по направлениям для наставников
1.8.	Поощрение сотрудника-наставника, работодателя-наставника	Сентябрь ежегодно	Директор	Благодарственные письма Фотографии на доске Почета Денежные премии (при наличии средств)
2.	<b>Обеспечение условий успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в техникуме</b>			
2.1.	Знакомство молодых (начинающих) специалистов нормативно-правовой	Август сентябрь ежегодно	Наставник молодого специалиста	Минимизировано количество затруднений молодого (начинающего) специалиста в

	базой, регламентирующей образовательный процесс в техникуме			профессиональной деятельности.
2.2.	Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) специалистов	В течение года	Замдиректора по УВР, Наставник молодого специалиста	Составлен и реализован индивидуальный план работы с молодым (начинающим) специалистом. Растет количество специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в техникуме
2.3.	Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений	В течение года	Педагог-психолог	Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг
2.4.	Взаимопосещение наставника и молодого (начинающего) специалиста учебных занятий, мероприятий	В течение года	Наставник молодого специалиста	Наличие собственных профессиональных работ
3.	<b><i>Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта</i></b>			
3.1.	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: открытые уроки, мастер-класс, совместная подготовка научно-методических разработок, научных публикаций.	В течение года	Методист Наставник молодого специалиста	Измеримое улучшение личных показателей эффективности молодых (начинающих) специалистов: личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня
3.2.	Привлечение молодого (начинающего) специалиста к участию в научно-методической работе: участие в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях и т.п.	В течение года	Методист Наставник молодого специалиста	

3.3.	Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности/ на квалификационную категорию	В течение года	Методист Наставник молодого специалиста	Успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников техникума со стажем 0-3 года. Снижение текучести Кадров среди педагогических работников техникума со стажем 0-3 года
4.	<b><i>Содействие адаптации сотрудников с большим стажем, испытывающим трудности в работе по новым технологиям (в том числе информационным)</i></b>			
4.1.	Выявление сотрудников с большим стажем, испытывающих трудности в работе по новым технологиям	Сентябрь ежегодно	Заместители директора	Выявлены сотрудники с большим стажем, испытывающие трудности в работе по новым технологиям
4.2.	Составление программы наставничества для сотрудников с большим стажем, испытывающих трудности в работе по новым технологиям	Сентябрь ежегодно	Методист Куратор ЦМН	Сотрудники с большим стажем, испытывающие трудности в работе по новым технологиям, включены в производственный процесс в соответствии с новыми технологиями
5.	<b><i>Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности</i></b>			
5.1.	Разработка системы профориентационной деятельности с участием социальных партнеров и работодателей	Сентябрь ежегодно	Администрация	Утвержден план совместной работы
5.2.	Реализация профориентационных мероприятий с участием социальных партнеров и работодателей	Сентябрь ежегодно	Администрация	Реализованы совместные мероприятия
5.3	Реализация направления наставничества «студент-студент» в рамках деятельности органов студенческого самоуправления	В течение года	Зам. директора по УВР Социальные педагоги Кураторы групп	Выполнен план мероприятий наставничества «студент-студент»
5.4	Поощрение студентов-наставников	Июнь ежегодно	Зам. директора по УВР	Благодарственные письма Фото на доске Почета



<b>Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории</b>				
6.1	Создание условий для участия обучающихся в проектной, научной, творческой, спортивной деятельности, реализация программ учебной и производственной практики	В течение года ежегодно	Администрация Наставники	Увеличение доли социально активных студентов
6.2	Подготовка обучающихся к участию в Чемпионатов «Молодые профессионалы», Абилимпикс, профессиональных конкурсах и олимпиадах	Сентябрь - ноябрь ежегодно	Заместители директора по УПР, УР Наставники	Увеличено количество
6.3	Подготовка обучающихся к демонстрационному экзамену в рамках промежуточной и итоговой аттестации	В течение года ежегодно	Заместители директора по УПР, УР Старший мастер Наставники	Увеличена численность выпускников, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА
6.4	Реализация дополнительных образовательных программ для обучающихся техникума	В течение года ежегодно	Заместитель директора по УПР, по УВР Старший мастер Наставники	Увеличено количество обученных

### **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

№ п/п	Ожидаемый результат	Примечание
1.	Создание сообщества наставников и наставляемых, готового оказывать поддержку в модернизации образовательного процесса	Реализация всех направлений Программы наставничества: «студент-студент»; «студент-ученик»; «педагог-педагог»; педагог-студент»; «работодатель-студент»
2.	Повышение эффективности работы ГБПОУ МО «Луховицкий авиационный техникум»	- Повышение показателей эффективности техникума - Рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные траектории (в т.ч. трудоустройство) - Создание плодотворной среды для развития педагогических работников и студенческого коллектива (в т.ч. освоение

		современных технологий) - Улучшение психологического климата в коллективе ГБПОУ МО «Луховицкий авиационный техникум»
--	--	---

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

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

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

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Формы наставничества	Критерии
СТУДЕНТ-СТУДЕНТ, СТУДЕНТ-УЧЕНИК	<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 деятельность, внеурочная деятельность, в т.ч. волонтерская (добровольческая) деятельность).</li> <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-ПЕДАГОГ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);</li> <li>- педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества Техникума;</li> <li>- обладает коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;</li> <li>- опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</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> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <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> <li>- возможно, выпускник техникума</li> </ul>
<p>ПЕДАГОГ- СТУДЕНТ (ГРУППА СТУДЕНТОВ)</p>	<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>

**Проект соглашения о сотрудничестве образовательной организации с партнером-работодателем (может быть иная форма, утвержденная предприятием/организацией)**

**Соглашение о сотрудничестве**

г. Луховицы

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «**Луховицкий авиационный техникум**» (далее – ГБПОУ МО «Луховицкий авиационный техникум»), в лице **директора Александра Константиновича Шолохова**, действующего на основании Устава с одной стороны, и

в лице, \_\_\_\_\_ действующего на основании **Устава**, именуемое в дальнейшем \_\_\_\_\_, с другой стороны, совместно именуемые в дальнейшем Стороны, заключили настоящее соглашение о сотрудничестве на следующих условиях:

**1. Общие положения**

1.1. Предметом настоящего соглашения является развитие перспективных направлений сотрудничества между Сторонами в области образования, разработки и реализации профессиональных образовательных программ, направленных на удовлетворение потребностей в подготовке кадров в индустрии ; по вопросам организации практик, стажировок обучающихся, трудоустройства выпускников и наставнической поддержки обучающихся ГБПОУ МО «Луховицкий авиационный техникум».

1.2. Путем подписания данного соглашения Стороны подтверждают, что интересам каждой из них соответствует совместное и согласованное сотрудничество в установленной сфере.

1.3. Стороны обязуются осуществлять совместные действия в указанной выше сфере с целью реализации общих интересов и достижения совместных целей.

1.4. Стороны осуществляют совместные действия в порядке и на условиях данного соглашения.

1.5. Основными целями сотрудничества является установление долгосрочных связей по вопросам:

- подготовки специалистов, отвечающих требованиям и специфике современных предприятий и организаций;
- внедрения инновационных достижений науки и техники в образовательный и производственный процесс;
- совместного развития новых комплексных направлений научных исследований, модернизации направлений подготовки высококвалифицированных специалистов в системе среднего профессионального образования, развития академической мобильности, развития инновационных форм взаимодействия и осуществления интеграции профессионального образования;
- совместного осуществления инновационной деятельности в образовательной и производственной сферах;

-координации и организации взаимодействия по использованию и развитию современных технологий и научных достижений в образовании, производстве и дизайну;

- организация наставнической поддержки обучающихся ГБПОУ МО «Луховицкий авиационный техникум» в рамках форм наставничества «работодатель-студент».

1.6. В процессе достижения поставленных целей и реализации общих интересов Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе равноправности, честного и добросовестного партнерства, а также защиты интересов друг друга.

1.7. Для обеспечения наиболее быстрого и эффективного достижения общих целей Стороны обязуются обмениваться имеющейся в их распоряжении информацией относительно их совместных интересов, а также проводить совместные консультации в случае необходимости.

1.8. Стороны обязуются принимать все необходимые меры для сохранения конфиденциальной информации, полученной ими друг от друга в процессе осуществления сотрудничества, согласно условиям данного соглашения.

## **2. Основные направления сотрудничества**

2.1. Для достижения целей Стороны намерены осуществлять сотрудничество в следующих направлениях и формах:

- подготовка кадров по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, дополнительным профессиональным программам повышения квалификации;

- привлечение к образовательному процессу работников другой Стороны из числа действующих руководителей и работников, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программой;

- организация встреч обучающихся с представителями другой Стороны, проведение мастер-классов, обмен опытом;

- разработка и реализация совместных программ по повышению квалификации сотрудников;

- привлечение к проведению государственной итоговой аттестации по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования представителей другой Стороны;

- организация и проведение практики обучающихся в соответствии с заключенным между Сторонами договором на проведение практики обучающихся;

- совместная деятельность по организации и проведению тематических конкурсов среди талантливых студентов и педагогических работников;

- обеспечение опережающего характера подготовки специалистов на основе интеграции научной, образовательной и производственной деятельности, гарантирующей им конкурентоспособность на рынке труда и образовательных услуг;

- развитие новых, прогрессивных форм инновационной деятельности, научно-исследовательского сотрудничества с предприятиями, фондами, органами государственной власти и местного самоуправления и другими структурами с целью совместного решения важнейших научно-исследовательских и образовательных задач;

- внедрение научных знаний в практику деятельности;

- формирование системы обмена передовым опытом, распространение последних научных, учебных и производственных достижений.

2.2. Перечень направлений и форм сотрудничества не является исчерпывающим и может дополняться по соглашению Сторон.

2.3. Конкретные виды и формы сотрудничества Сторон, а также возможное привлечение

ресурсов для достижения совместных целей и реализации общих интересов оговариваются Сторонами отдельно, путем заключения соответствующих договоров и соглашений.

### **3. Обязанности и ответственность Сторон**

3.1. Стороны обязуются:

- оказывать содействие в реализации совместных направлений сотрудничества;
- своевременно и в полном объеме выполнять действия, необходимые для реализации совместных проектов;
- не разглашать информацию, признанную сторонами конфиденциальной;
- обмениваться с соблюдением законодательства имеющимися в распоряжении информационными ресурсами;
- по необходимости проводить встречи, консультации и обсуждение вопросов, связанных с реализацией направлений и форм сотрудничества;
- организовывать наставническое сопровождение опытными работниками организации/предприятия студентов техникума, осуществлять наблюдение за особенностями и приемами работы во время прохождения ими производственной практики, стажировки с целью развития профессиональной мотивации к трудовой деятельности, успешной адаптации выпускников к современному рынку труда в отрасли, повышения квалификации и профессионального мастерства;
- оказывать, по возможности, содействие в подготовке студентов техникума к Чемпионатам профессионального мастерства, профессиональным олимпиадам и конкурсам;
- участвовать в профориентационных мероприятиях техникума, направленных на профессиональное самоопределение молодежи на рынке труда отрасли - школьников города и студентов;
- рассматривать возникающие проблемы.

3.2. Конкретные проекты и мероприятия сотрудничества, сроки и условия их реализации оформляются в рамках отдельных договоров и соглашений.

3.3. Настоящее соглашение не влечет финансовых обязательств Сторон. Вопросы финансового обеспечения сотрудничества решаются путем переговоров и подписанием отдельных договоров и соглашений.

3.4. Ответственность Сторон по настоящему соглашению наступает только в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

3.5. Стороны освобождаются от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, если это вызвано действием обстоятельств непреодолимой силы.

3.6. Все споры, разногласия или требования, возникающие из настоящего соглашения или в связи с ним, подлежат урегулированию Сторонами путем переговоров. При отсутствии согласия спор между Сторонами подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством.

### **4. Срок действия соглашения**

4.1. Настоящее соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и является бессрочным.

4.2. Каждая из Сторон в любое время вправе отказаться от настоящего соглашения, предупредив об этом другую Сторону не позднее, чем за один месяц до момента его расторжения.

### **5. Порядок изменения и расторжения соглашения**

5.1. Изменение, дополнение и расторжение данного соглашения допускаются по взаимному согласию Сторон, а в случаях, установленных законом или данным соглашением, данное соглашение может быть прекращено или расторгнуто в ином порядке.

- 5.2. Изменения и дополнения оформляются отдельным письменным соглашением, если такое изменение или дополнение осуществляется по взаимному согласию Сторон.
- 5.3. Документ, который вносит изменения в данное соглашение, подписывается уполномоченными представителями Сторон.

## **6. Заключительные положения**

- 6.1. Направления совместной деятельности, отраженные в настоящем соглашении, строятся на основе взаимовыгодности и целесообразности применения для каждой из сторон. Каждая из сторон должна оказывать максимальное содействие другой стороне в процессе исполнения настоящего соглашения.
- 6.2. Каждая из сторон настоящего договора осуществляет свою финансовую деятельность самостоятельно и не несет никаких взаимных материальных и финансовых обязательств как друг перед другом, так и перед третьими лицами. В случае возникновения при исполнении настоящего договора необходимости решения, представляющих обоюдный интерес вопросов, требующих финансовых затрат, стороны решают их путем заключения дополнительных соглашений к настоящему договору, либо отдельных договоров.
- 6.3. В случае невозможности выполнения одной из сторон, взятых на себя обязательств, она обязана не позднее, чем за месяц, предупредить другую сторону о невозможности выполнения обязательств.
- 6.4. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон.
- 6.5. Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

## **1. Реквизиты и подписи сторон**



Форма отчета

Факторы	Позитивные	Негативные
<p><b>Внутренние</b></p>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>- Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</li> <li>- У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</li> <li>- У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы, статьи, исследования</li> </ul> <p>Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>- Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества;</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>- Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);</li> <li>- Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества</li> <li>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,</li> <li>- Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>- «Старение» педагогического корпуса ОО;</li> <li>- ...</li> </ul> <p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО;</li> </ul>
<p><b>Внешние</b></p>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры.</li> </ul>

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

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

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

**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 Выдовольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

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

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

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

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

6. 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!**

