

СОГЛАСОВАНО:

протокол

педагогического совета

№ 03/1 от «16» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

приказ директора

МБУ ДО «Дом пионеров и школьников

Медвенского района»

Я.С. Юмен

приказ № 36/3 от «17» сентября 2022 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в Муниципальном бюджетном учреждении  
дополнительного образования «Дом пионеров и школьников Медвенского  
района»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве в Муниципальном бюджетном учреждении**  
**дополнительного образования «Дом пионеров и**  
**школьников Мелвенского района»**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение о наставничестве (далее — Положение) в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом пионеров и школьников Мелвенского района» разработано в соответствии с:

1. Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2019 г. № 273-ФЗ;

2. Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

3. Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);

Положение определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Мелвенского района».

1.1. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее — Целевая модель);
- Устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;

- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» и его эффективности.

1.2. Участниками системы наставничества в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» являются:

- наставник (опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания);

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

- директор МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»;

- куратор наставнической деятельности в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» (методист, «Дом пионеров и школьников Медвенского района»);

- родители (законные представители) обучающихся;

- выпускники МБУ «Дом пионеров и школьников Медвенского района».

## **2. Цель и задачи наставничества. Функции образовательной деятельности МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» в области внедрения целевой модели наставничества**

2.1. **Целью** наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее тренеры-преподаватели)

2.2. **Задачами** наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации; -

- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» предполагает осуществление следующих функций:

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

- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;

- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»;

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью: - инфраструктурное (в том числе материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»;

- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества; - обеспечение формирования баз данных и лучших практик

наставнической деятельности в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»;

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

### **3. Порядок организации наставнической деятельности**

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программ наставничества МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района».

Программы наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» формы наставничества («педагог-педагог») (Приложение №2);

- индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели. (Приложение №1).

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района», куратор наставнической деятельности (методист) и наставники (педагоги) в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района».

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

3.3. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- педагогических работников, вновь принятых на работу в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»;

3.4. Наставниками могут быть:

- педагогические работники (педагоги) МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»,

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в (Приложении 4).

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение — групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного

года для формы наставничества «обучающийся — обучающийся», и не более 3-х лет для формы наставничества — «педагог — педагог») с учетом выбранной ролевой модели и в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.8. Замена наставника производится приказом директора МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района», основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.9. Этапы наставнической деятельности в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

#### **4. Права и обязанности куратора**

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение №9);
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения;
- 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 МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» и участие в его распространении.

#### 4.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, тренеры-преподаватели, педагог-психолог, и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района», сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества;

### **5. Права и обязанности наставника**

#### 5.1. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района», в том числе — с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «педагог-педагог») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях; - принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

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

- обращаться к руководителю МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

## 5.2. 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;

- в случае если он не является сотрудником МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района», предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

## 6. Права и обязанности наставляемого

### 6.1. Наставляемый обязан:



- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана; - совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки; - выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);

- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества; - принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района».

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию; - принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района».

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

7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором анализа (Приложение №8);

- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» требованиям и принципам Целевой модели (Приложение №7);

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

7.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»;

## **8. Мотивация участников наставнической деятельности**

8.1. Участники системы наставничества в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

8.2. Руководство МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района».

8.4. Руководство МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

## **9. Критерии эффективности работы наставника**

9.1. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации

разрабатываются критерии, учитывающие:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей (законных представителей) в реализацию Программы наставничества;
- уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

#### **10. Прочие положения**

10.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента его утверждения соответствующим Приказом и действует до его отмены либо до момента введения в действия нового положения.

10.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению должны быть внесены соответствующим Приказом.

**Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников  
(кураторов) МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского  
района»**

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» являются:

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

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
Педагог-Педагог	- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), - педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического или школьного сообщества МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»

Форма заявления кандидата в наставники

Директору МБУ ДО «Дом пионеров и школьников  
Медвенского района»  
Медвенского района  
Юмен Я.С.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(полные ФИО и должность кандидата в наставники)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» на 2022-2023 учебный год.

Контакты кандидата: тел. \_\_\_\_\_

Е-mail: к заявлению прилагаю:

1. Портфолио на \_\_\_\_\_ листах
2. Согласие \_\_\_\_\_ родителей (законных представителей) (Для наставников-обучающихся).
3. Справку об отсутствии судимости (для наставников-представителей работодателей).
4. Медицинскую справку (для наставников-представителей работодателей) на \_\_\_\_\_ листах.
5. Иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить. С Положением о наставничестве МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
Подпись

\_\_\_\_\_  
Расшифровка

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

\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ г.

**Формат портфолио наставника и куратора**  
(для педагогов)

фото	<p align="center"><b>ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО</b></p> <p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)</p>
Образование:	наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)
Должность в настоящее время:	Краткое перечисление должностей и мест работы
Профессиональный опыт, стаж работы:	
Опыт работы наставником:	Лет
Профессиональные достижения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Автор методических разработок (указать);</li> <li>- Победитель Конкурса (название, номинация, год)</li> </ul>
Профессиональное развитие по профилю наставнической деятельности	- 2015 г. дополнительная профессиональная программа «...» (час.), город.;
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эксперт конкурса.... г.;</li> <li>- член рабочей группы по разработке ..... г.;</li> <li>- член комиссии по ..... г.;</li> <li>- член жюри республиканского конкурса ..... г.;</li> <li>- Российский эксперт международного проекта ..... г.;</li> </ul>
Наиболее значимые публикации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Благодарность Агентства ... за (..... г.);</li> <li>- Почетная Грамота за внедрение (..... г.);</li> <li>- Благодарственное письмо за значительный вклад в (...г.);</li> </ul>
Наиболее значимые грамоты и благодарности	

## Анкета куратора

## Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (г = x - y)	Значение в процентах (г/ x * 100)
1. Количество обучающихся, посещающих спортивные отделения				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей законных представителей) и тренеров-преподавателей, связанных с социальной защищенностью и конфликтами внутри МБУ ДО ДЮСШ, класса/групп				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число абитуриентов, поступающих на охватываемые наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного практического характера				
9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентность тесты				
10. Количество успешно реализованных представленных результатов проектной деятельности в старших группах				
11. Количество выпускников, планирующих трудоустройство в региональных учреждениях спортивной направленности				

**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 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 комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?										
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?										
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?										
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?										
1.5. Насколько удалось спланировать работу?										
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?										
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?										
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.9. Насколько понравилась работа наставником?										
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

2. Что особенно ценно для Вас было в Программе?

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

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы молодого тренера-преподавателя»? [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**

## Показатели эффективности внедрения

### Программ наставничества в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»

1. Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района», вошедших в Программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (отношение количества Детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в Программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся)

2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района», вошедших в Программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 До 18 лет, вошедших в Программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 До 18 лет, обучающихся в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»).

3. Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района», вошедших в Программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества тренеровпреподавателей молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству тренеровпреподавателей-молодых специалистов, работающих в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района» ).

4. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в Программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в Программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в Программах наставничества, реализуемых в МБУ ДО «Дом пионеров и школьников Медвенского района»).

5. Уровень удовлетворенности наставников участием в Программах наставничества, % (опросный).