



БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«ЛАНГЕПАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор БУ «Лангепасский
политехнический колледж»
 Н.В. Горбунова
Приказ № 739-р
« 12 » сентября 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В
БУ «ЛАНГЕПАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве (далее – Положение) регламентирует организацию наставнической деятельности, закрепляет обязанности участников наставнической деятельности, устанавливает критерии оценки эффективности их деятельности в бюджетном учреждении «Лангепасский политехнический колледж» (далее - Колледж).

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- приказом Минпросвещения России от 24 августа 2022 № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;
- распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества студентов для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества студентов 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»);
- приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
- распоряжением Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 29.07.2025 №17-Р-158 «Об утверждении методических рекомендаций по организации наставничества в государственных учреждениях, подведомственных исполнительным органам Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»;
- Уставом и иными локальными нормативными актами колледжа.

2. Порядок организации наставничества

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

2.2. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки и развития, а также оказание помощи педагогическим работникам и студентами (далее — наставляемым) колледжа в их профессиональном становлении и формировании профессиональных компетенций.

Наставляемыми могут быть педагоги, студенты.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей, наставляемых в колледже, социокультурной и других сферах деятельности;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала наставляемых, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной и(или) профессиональной 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 колледже 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 колледжа, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2.3. Основные направления деятельности в рамках наставничества:

- руководство наставляемыми педагогическими работниками в сфере практической подготовки студентов по образовательным программам среднего профессионального образования, а также руководство практической подготовкой наставляемых студентов;
- наставничество в отношении педагогических работников колледжа, активное сопровождение их профессионального развития в колледже;
- содействие в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;
- распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в колледже.

2.4. Организация наставнической деятельности в колледже.

2.4.1 Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения.

2.4.2 Ответственность за организацию и результаты наставничества несет директор колледжа, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей.

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

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

а) студентов, изъявивших желание в назначении наставника (согласно личному заявлению);

б) педагогических работников, впервые принятых на работу и не имеющих необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускников образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

в) педагогических работников, принятых на работу после продолжительного перерыва (период устанавливается с учетом специфики учреждения) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);

г) педагогических работников, переведенных (назначенными) на другую должность, если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;

д) педагогических работников, изъявивших желание в назначении наставника.

2.4.4 Наставниками могут быть студенты, представители предприятия-партнера, педагогические работники колледжа, имеющие успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и (или) профессионального, способные и готовые поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

Общими критериями для отбора/выдвижения наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом колледжа);
- авторитетность в среде коллег и студентов;
- 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,
- наличие профессиональных успехов (победитель или эксперт различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров),
- склонность к активной общественной работе, активное участие в деятельности колледжа и (или) профессионального сообщества.

2.4.5 Назначение наставников происходит на добровольной основе. Закрепление наставников за наставляемыми, формирование наставнических пар/групп на учебный год (полугодие) устанавливается приказом директора колледжа.

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

2.4.7 Длительность и сроки наставничества устанавливаются сроком на учебный год.

2.4.8 Замена наставника производится распорядительным актом директора колледжа, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых (образовательных) отношений с колледжем;
- 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.

2.5. Этапы наставнической деятельности в колледже включают в себя семь элементов/частей:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в колледже, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей колледжа.

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

Этап 3. Формирование базы наставников.

На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (п.2.4.4 настоящего Положения).

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников.

По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр/список наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Выдвижение наставников и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников.

Все наставники под руководством куратора готовят свои портфолио, которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте колледжа (на странице/в разделе по наставничеству).

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.

В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов.

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

На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программы наставничества.

Этап 7. Завершение программы наставничества текущего учебного года.

Седьмой этап включает в себя подведение итогов и оценку эффективности, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

3. Права и обязанности участников наставничества

3.1 Права и обязанности куратора

На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставляемых и реестра/списка наставников;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества колледжа;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору колледжа;

- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в колледже и участие в его распространении.

Куратор имеет право:

- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители (законные представители) несовершеннолетних студентов, классные руководители, педагоги-психологи, преподаватели);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы колледжа, сопровождающие наставничество;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставничества в колледже;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству колледжа предложения о поощрении участников наставничества; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества реализации мероприятий Программы наставничества.

3.2 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;
- 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.

Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, обозначенных в Программе наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в колледже, 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 конкурсных комиссий принимать участие в оценке деятельности наставляемого;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию.

3.3 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;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к обучению 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 колледже 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;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в колледже.

4. Формы реализации наставнической деятельности

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

4.2 Формы/модели наставничества:

а) «Педагог – педагог» – передача знаний, умений, компетенций на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в колледж

работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в колледже сотрудникам. Молодой педагог получает от педагога-наставника своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Педагог с недостаточными компетенциями в области информационных, коммуникационных технологий или др. получает от педагога-наставника помощь в их освоении и использовании.

Наставник(и): педагогические работники, имеющие квалификационную категорию и (или) успешный опыт в достижении личностного и (или) профессионального результата.

Наставляемый(ые): педагог(и), в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии, используемые в преподавании образовательных программ.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса; ориентировать наставляемого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности, информационных и коммуникационных технологий и др.

Область применения: создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого преподавателя, серия семинаров, разработка методического пособия и др.

Оцениваемые результаты: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в педагогическом коллективе колледже; качественный рост успеваемости; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик педагога и др.

б) «Педагог – студент» – это практики наставничества без отрыва от процесса обучения для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества, с одной стороны, может помогать талантливому амбициозному студенту планировать свою карьеру, готовиться к участию в профессиональных конкурсах, развивать соответствующие навыки и компетенции, с другой стороны, может способствовать оказанию целенаправленной помощи слабоуспевающему студенту, формированию у него профессиональных интересов, мотивации к карьерному продвижению и саморазвитию.

Наставники: педагогические работники, имеющие квалификационную категорию и (или) успешный опыт в достижении личностного и (или) профессионального результата, а также представители предприятий-партнеров, заинтересованные в подготовке компетентного специалиста.

Наставляемый(ые): студент, группа студентов.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие формированию навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к научно-исследовательской и трудовой деятельности.

Область применения: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, конкурсы профессионального мастерства, практики, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Оцениваемые результаты: улучшение образовательных результатов студента; численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в колледже; увеличение процента студентов, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию; численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником; результативность участия в конкурсах и (или) чемпионатах профессионального мастерства, увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем; численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников колледжа.

в) «Студент - студент» – это практики наставничества, направленные на помощь в адаптации к новым условиям обучения, формирование личностных качеств студентов, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных, а также разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными или социальными потребностями.

Наставники: студенты, имеющие успешный опыт в достижении личностного и (или) профессионального результата, принимающие активное участие в общественной жизни колледжа.

Наставляемый(ые): студент, группа студентов, желающий(ие) улучшить свои профессиональные и личностные результаты.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих и(или) спортивных результатов, развитие гибких навыков и «метакомпетенций», оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри колледжа, формирование устойчивого сообщества студентов и сообщества выпускников.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.

Область применения: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства и др.

Оцениваемые результаты: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона как отдельного студента, так и внутри учебной группы и (или) колледжа; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; снижение числа студентов, состоящих на внутреннем профилактическом учете в колледже; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива студентов.

г) «Работодатель - студент» - временное приращение к опытному работнику организации партнера для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки на основании договорных соглашений.

4.3. Все представленные формы/модели наставничества могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия, но и для групповой работы, при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью проведения (при необходимости) дополнительных индивидуальных консультаций.

5. Мониторинг и оценка результатов наставничества

5.1 Мониторинг и оценку результативности системы наставничества в колледже осуществляет куратор.

Оценка результативности наставничества проводится с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 20 июня и 20 декабря ежегодно) на основании отчета о реализации программы наставничества и портфолио наставника(ов).

5.2 В портфолио наставника объединяются программа наставничества и документы, подтверждающие результативность деятельности наставника. Результативность оценивается по формам/моделям наставничества и (или) по направлениям:

5.2.1. При форме/модели «Педагог – педагог» направления оценки результатов:

а) наставничество в отношении педагогических работников колледжа, активное сопровождение их профессионального развития в колледже:

- выполнение мероприятий индивидуального плана;
- результативность открытых учебных занятий, проведенных наставляемым;
- разработка наставляемым учебно-методической документации по преподаваемым дисциплинам и практикам;
- участие наставляемого в мероприятиях, проводимых в колледже и за ее пределами;

б) содействие в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства:

– результативность участия наставляемого в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;

в) распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в колледже:

– публикация педагогом-наставником методических разработок и научных статей по организации различных форм наставнической работы;

– презентация авторского подхода к организации наставнической деятельности профессиональному сообществу;

– участие и организация вебинаров и семинаров по проблемам наставничества;

– популяризация наставничества в средствах массовой информации.

5.2.2. При форме/модели «Педагог – студент» направления оценки результатов:

а) руководство практической подготовкой студентов по образовательным программам среднего профессионального образования:

– повышение качества практической подготовки наставляемого(ых), рост успеваемости по общепрофессиональным дисциплинам, профессиональным модулям, практикам;

– результативность кружковой работы с группой студентов (при наличии) (наградные материалы за участие в конкурсных мероприятиях, разработка моделей и т.п.);

– результативность участия наставляемого(ых) в конкурсах профессионального мастерства, в иных профессиональных мероприятиях;

– повышение мотивации наставляемого(ых) к профессиональной деятельности (в том числе по результатам анкетирования, индивидуальных достижений и др.);

б) распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в колледже в соответствии с подпунктом «в» пункта 5.2.1 настоящего Положения.

5.3 В целях обеспечения открытости наставничества на официальном сайте колледжа размещается и своевременно обновляется следующая информация:

– реестр/список наставников;

– портфолио наставников;

– отчет куратора о реализации системы наставничества (Приложение 1).

5.4 Оценка реализации Программ наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставничества в колледже (Приложение 2).

6. Особые положения для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-наставник»

6.1. Пункт устанавливает дополнительные права, обязанности, критерии оценки и механизмы поддержки педагогических работников колледжа, которым присвоена квалификационная категория «педагог-наставник».

Положения распространяются на всех педагогов колледжа, имеющих соответствующий статус, и дополняют требования настоящего Положения о наставничестве.

6.3. Педагоги, имеющие категорию «педагог-наставник», имеют право:

- получать приоритет при назначении на функции наставника в рамках программ колледжа;
- инициировать и возглавлять методические и образовательные проекты, программы наставничества;
- представлять методические разработки и опыт коллегам внутри и за пределами колледжа;
- запрашивать методическую, организационную и психологическую поддержку со стороны куратора наставничества;
- участвовать в комиссиях по аттестации, конкурсах и иных профессиональных мероприятиях в качестве экспертов;
- на получение стимулирующих выплат и иных поощрений в соответствии с локальными нормативными актами колледжа.

6.4. Обязанности педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-наставник»:

- разрабатывать и реализовывать индивидуальные и/или групповые программы наставничества;
- вести и регулярно обновлять портфолио наставника (включая отчетность о проведенных мероприятиях, результатах наставляемых, обратной связи);
- проводить консультации для других наставников и (при необходимости) для кураторов;
- участвовать в методических объединениях, семинарах и тренингах по вопросам наставничества;
- предоставлять куратору и администрации колледжа отчеты о результатах наставнической деятельности в сроки, установленные настоящим Положением;
- соблюдать этические стандарты наставничества и требования локальных нормативных актов колледжа;
- принимать участие в оценке результативности наставляемых и участвовать в корректировке индивидуальных планов развития.

6.5. Оценка результативности выполняется системно и включает следующие показатели:

- качество и полнота портфолио наставника;
- образовательные и профессиональные достижения наставляемых (успеваемость, итоги конкурсов, практика, трудоустройство и пр.);

- количественные показатели реализованных программ/мероприятий;
 - методические разработки, публикации, выступления на профессиональных площадках;
 - результаты анкетирования наставляемых и коллег (удовлетворённость, рекомендации);
 - участие наставника в развитии системы наставничества (обучение, методическая поддержка).
- Периодичность оценки — не реже одного раза в полугодие (совместно с общей оценкой системы наставничества, пункт 5.1).

6.6. Механизмы поддержки и развития педагогов-наставников

- включение педагогов-наставников в планы повышения квалификации и профессиональной поддержки;
- предоставление времени в рабочем расписании для реализации мероприятий наставничества (в пределах норм рабочего времени и в соответствии с нагрузкой);
- методическое и организационное сопровождение (доступ к ресурсам, площадкам, техническим средствам);
- поощрения и признание успешной деятельности в рамках действующей системы поощрений колледжа;
- возможность участия в региональных и федеральных проектах по наставничеству от имени колледжа.

6.7. Статус может быть приостановлен или прекращён приказом директора при наличии оснований:

- увольнение или переход на иную работу;
- систематическое несоблюдение обязанностей наставника и/или требований настоящего Положения;
- привлечение к дисциплинарной ответственности;
- по собственной письменной заявке педагога;
- решение аттестационной комиссии при несоответствии критериям эффективности.

– Приостановление/прекращение сопровождается оформлением соответствующего распоряжения и уведомлением заинтересованных сторон.

6.8. Портфолио педагога-наставника и краткая информация о его деятельности размещаются на странице колледжа, посвящённой наставничеству.

Все изменения статуса, результаты оценки и решения о поощрениях отражаются в приказах и отчётах, предусмотренных локальными актами колледжа.

Примечание. Конкретные размеры стимулирующих выплат, порядок предоставления рабочего времени (нагрузки) и другие материально-организационные условия оформляются отдельными локальными нормативными актами колледжа и не противоречат действующему трудовому законодательству и коллективному договору.

Приложение 1

ФОРМА ОТЧЕТА О РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА



БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ХАНТЫ-МАНСКИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«ЛАНГЕПАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

**Отчет о реализации системы наставничества
за первое/второе полугодие _____ учебного года**

Программа наставничества за отчетный период реализуется в формах: «педагог – педагог», «педагог – студент», «студент – студент».

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте колледжа:

Сформированные пары/группы наставник – наставляемый(ые)

№	ФИО наставника	ФИО наставляемого
1		
2		
3		

Количественные показатели программы наставничества

Показатель	Значение
«педагог – педагог»	
Количество молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет)	
Количество педагогов (за исключением молодых), пожелавших войти в программы наставничества в роли наставляемого	
Количество педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставника	
Количество наставнических пар/групп в соответствии с приказом	
Количество реализуемых программ наставничества	
«педагог – студент»	
Количество педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставника	
Количество предприятий, вошедших в программы наставничества	
Количество представителей предприятий – партнеров, вошедших в программы наставничества в роли наставника	
Количество студентов, участвующих в программе	
Количество наставнических пар/групп в соответствии с приказом	
Количество реализуемых программ наставничества	
«студент - студент»	
Количество студентов, вошедших в программы наставничества в роли наставника	
Количество студентов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	
Количество наставнических пар/групп в соответствии с приказом	

Количество реализуемых программ наставничества	
--	--

Информация о ходе реализации программы наставничества

Мероприятия	Результат
<p>Отбор/выдвижение наставников Цель: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми</p>	<ul style="list-style-type: none"> - закреплены пары «наставник – наставляемый» приказом ___, - разработаны типовые программы наставничества – ___, - проведено встреч наставничества за период сентябрь – декабрь – ___ встречи, -...
<p>Формирование наставнических пар/групп Цель: сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям</p>	<p>В соответствии с локальными актами было сформировано ___ пар наставников – наставляемых. Из них:</p> <ul style="list-style-type: none"> педагог – педагог - ___, педагог – студент - ___, студент – студент - __ <p>На сайте размещена база наставников</p>
<p>Организация работы наставнических пар / групп Цель: формирование гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон</p>	<ul style="list-style-type: none"> - организовано обучение наставников, - осуществлялась реализация индивидуальной образовательной траектории в соответствии с дефицитными компетенциями наставляемого, - проводилась корректировка программы в ходе ее реализации, - перенимался успешный практический опыт в ..., - проводилось наблюдение наставников за действиями наставляемых
<p>Методическое сопровождение наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Для успешной и продуктивной работы на сайте создан раздел «Наставничество», где размещены нормативные документы, планы, положения, индивидуальные программы, ведётся обзор имеющихся материалов для работы. 2. Координирование работы посредством совместных заседаний наставнических пар и школы молодого педагога. 3. Осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности. 4. Психологическая поддержка формируемых пар наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов. 5. Осуществление текущего руководства реализацией программ наставничества. <i>Обратите внимание, что в приложениях мы ПЕ используем терминов, которых нет в ППА</i> 6. Участие в методических и консультационных семинарах, вебинарах. ...

Результаты реализации программ наставничества

Показатели	Значение
«педагог – педагог»	
<i>Количество открытых уроков, проведенных молодыми педагогами</i>	
<i>Количество методических указаний, разработанных наставляемыми</i>	
<i>Количество опубликованных статей наставляемыми</i>	
<i>Количество опубликованных статей наставниками</i>	
<i>Количество победителей, призеров конкурсов профессионального мастерства</i>	
<i>Количество участников конкурсов профессионально мастерства</i>	
...	
«педагог – студент»	
<i>Количество победителей, призеров конкурсов профессионального мастерства</i>	
<i>Количество участников конкурсов профессионально мастерства</i>	
<i>Количество студентов, трудоустроенных на предприятия по результатам практик</i>	
<i>Количество победителей, призеров творческих конкурсов, спортивных и др. соревнований</i>	
...	
«студент – студент»	
<i>Охват студентов наставничеством, в % от общего количества</i>	
<i>Количество участников волонтерского движения (из числа наставляемых)</i>	
<i>Количество участников общественных объединений (из числа наставляемых)</i>	
<i>Количество победителей, призеров творческих и иных конкурсов</i>	
...	

Выводы об эффективности системы наставничества за первое/второе полугодие ____ / ____ учебного года:

Приложение 2

АНКЕТЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

**Анкета удовлетворенности наставляемого
программой наставничества**

Форма наставничества «педагог-наставник – педагог»

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в программе наставничества? [да/нет]

2. Если «да», то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать по программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями, др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических умений и навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Достаточно ли количество мероприятий было проведено для Вас при реализации программы?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны поддержкой наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько оправдались Ваши ожидания от программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько Вы довольны своей работой в качестве наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что Вы ожидали от программы? _____

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

17. Как часто в ходе реализации программы проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?

Очень часто	Достаточно часто	Редко	1–2 раза	Никогда
-------------	------------------	-------	----------	---------

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

19. Хотели бы Вы продолжить работу по программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в колледже в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной, спортивной и др. жизни колледжа? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

**Анкета удовлетворенности наставника
программой наставничества
Форма наставничества «педагог – педагог»**

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в программе наставничества? [да/нет]

2. Если «да», то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать по программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями, др.)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Необходимость для наставляемого программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество мероприятий, проведенных в рамках реализации программы для развития профессиональных навыков наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими умениями и навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Достаточное ли количество мероприятий было проведено для наставляемого при реализации программы?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Включенность наставляемого в процесс реализации мероприятий по программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько оправдались Ваши ожидания от программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько Вы довольны своей работой в качестве наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что Вы ожидали от программы наставничества? _____

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

17. Достаточно ли часто, на Ваш взгляд, проводились мероприятия для наставляемого в ходе реализации программы наставничества?

Очень часто	Достаточно часто	Редко	1–2 раза	Никогда
-------------	------------------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, поправилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу по программе наставничества? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять систему наставничества в колледже? [да/нет]

**Анкета удовлетворенности наставляемого
программой наставничества
Форма наставничества «педагог – студент»**

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в программе наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было общаться с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий по развитию профессиональных компетенций (кружковая деятельность, консультации, мастер-классы, тренинги и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество передачи Вам необходимых практических умений и навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы наставничества? _____

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

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

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

15. Хотели бы Вы продолжить работу по программе наставничества? [да/нет]

15. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

**Анкета удовлетворенности наставника
программой наставничества
Форма наставничества «педагог – студент»**

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в программе наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно Вам было общаться с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организации Вами мероприятий по развитию профессиональных компетенций у наставляемого (кружковая деятельность, консультации, мастер-классы, тренинги и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность организованных Вами мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Эффективность подготовки наставляемого к конкурсам профессионального мастерства	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс реализации мероприятий по программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько оправдались Ваши ожидания от программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы наставничества? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

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

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

17. Считаете ли Вы, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают достаточным уровнем подготовки (приобретенным за время программы) для дальнейшего профессионального развития и карьерного роста? [да/нет]

18. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять систему наставничества? [да/нет]

**Анкета удовлетворенности наставляемого
программой наставничества**

Форма наставничества «наставник (работодатель) – студент»

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в программе наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах(выделив/обведя одну цифру) от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было общаться с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на развитие профессиональных компетенций (стажировка, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Качество отработки отдельных профессиональных действий в конкретных ситуациях, включая профессиональную деятельность и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество передачи Вам необходимых практических умений и навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Помощь наставника в раскрытии и оценке Вашего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы наставничества? _____

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

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

14. Отглядываясь назад, поправилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

15. Хотели бы Вы продолжить работу по программе наставничества? [да/нет]

16. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

17. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям/специальностям? [да/нет]

18. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы?

[да/нет]

19. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве? [да/нет]

20. Рассматриваете ли Вы вариант трудоустройства на региональных предприятиях? [да/нет]

**Анкета удовлетворенности наставника
программой наставничества**

Форма наставничества «наставник (работодатель) – студент»

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в программе наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было общаться с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организации Вами мероприятий по развитию профессиональных компетенций у наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Эффективность отработки отдельных профессиональных действий в конкретных ситуациях, включая профессиональную деятельность и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Включенность наставляемого в процесс реализации мероприятий по программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько оправдались Ваши ожидания от программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы наставничества? _____

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

14. Отвечая назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

16. Рассматриваете ли Вы наставляемого потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки? [да/нет]

17. Считаете ли Вы, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы) для дальнейшего профессионального развития и карьерного роста? [да/нет]

18. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]

19. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять систему наставничества? [да/нет]

**Анкета удовлетворенности предоставляемого
программой наставничества**

Форма наставничества «студент – студент»

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в программе наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно Вам было общаться с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий по развитию метакомпетенций (кружковая деятельность, консультации, мастер-классы, тренинги и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Степень Вашей вовлеченности в общественные мероприятия и движения в ходе программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Помощь со стороны наставника в раскрытии и оценке Вашего личного / профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы наставничества? _____

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

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

14. Оглядываясь назад, поправилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

15. Хотели бы Вы продолжить работу по программе наставничества? [да/нет]

15. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

**Анкета удовлетворенности наставника
программой наставничества
Форма наставничества «студент – студент»**

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в программе наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно Вам было общаться с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организации Вами мероприятий по развитию метакомпетенций (кружковая деятельность, консультации, мастер-классы, тренинги и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность организованных Вами мероприятий, подразумевающих развитие у наставляемого навыков презентации, самопрезентации, коммуникации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько полно с Вашей помощью наставляемый включился в общественную жизнь?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый коммуницирует в обществе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Включенность наставляемого в процесс реализации мероприятий по программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько оправдались Ваши ожидания от программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы наставничества? _____

13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

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

15. Хотели бы Вы продолжить работу по программе наставничества? [да/нет]

16. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять систему наставничества? [да/нет]