Департамент образования администрации г. Перми

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования

«Центр детского творчества «Юность» г. Перми

Оценка эффективности наставничества молодых педагогов в учреждении дополнительного образования.

Автор

Педагог

дополнительного образования

Рябова Ирина Викторовна

г. Пермь

2025

Аннотация

Разработка посвящена оценке эффективности наставничества молодых педагогов в учреждении дополнительного образования. Актуальность темы обусловлена необходимостью создания системного подхода к профессиональной адаптации и развитию начинающих специалистов. Цель исследования - построение комплексной системы оценки эффективности наставничества, включающей критерии, показатели, методы и инструменты для учреждений дополнительного образования. В работе представлены теоретические основы оценки наставничества, разработаны критерии эффективности для молодых педагогов, наставников и учреждения в целом. Предложены методы сбора информации, включающие анкетирование, интервью, наблюдение и анализ документации. Разработанная система оценки позволяет не только измерять результаты наставничества, но и использовать полученные данные для непрерывного совершенствования программ поддержки молодых педагогов. Материалы исследования предназначены для руководителей, методистов и наставников учреждений дополнительного образования.

Оглавление

[Актуальность темы. 5](#_Toc201239594)

[Цель разработки 6](#_Toc201239595)

[Задачи разработки 6](#_Toc201239596)

[Раздел 1. Теоретические основы оценки эффективности наставничества 6](#_Toc201239597)

[1.1 Понятие «эффективность наставничества» в контексте педагогической деятельности 6](#_Toc201239598)

[1.2 Уровни оценки эффективности 7](#_Toc201239599)

[1.3 Подходы к оценке эффективности наставничества. 9](#_Toc201239600)

[1.4 Значение оценки для всех участников процесса (наставляемый, наставник, администрация). 9](#_Toc201239601)

[Раздел 2. Система критериев и показателей эффективности наставничества в учреждении дополнительного образования 10](#_Toc201239602)

[2.1 Критерии эффективности наставничества, ориентированные на молодого педагога (наставляемого) 10](#_Toc201239603)

[2.2 Критерии эффективности наставничества, ориентированные на наставника 11](#_Toc201239604)

[2.3 Критерии эффективности наставничества, ориентированные на процесс наставничества (пару) 11](#_Toc201239605)

[2.4 Критерии эффективности наставничества, ориентированные на учреждение 12](#_Toc201239606)

[Раздел 3. Оценка эффективности наставничества 12](#_Toc201239607)

[3.1 Методы сбора информации 12](#_Toc201239608)

[3.2 Инструменты оценки 13](#_Toc201239609)

[3.3 Процедура оценки 14](#_Toc201239610)

[Раздел 4. Использование результатов оценки эффективности наставничества 15](#_Toc201239611)

[4.1 Важные принципы при использовании результатов 15](#_Toc201239612)

[4. 2 Использование результатов 15](#_Toc201239613)

[4.3 Подтверждение значимости систематической оценки эффективности наставничества. 16](#_Toc201239614)

[4.4 Перспективы развития системы наставничества и ее оценки в учреждении. 16](#_Toc201239615)

[5. Список использованных источников 17](#_Toc201239616)

[Карта наблюдения занятия молодого педагога 18](#_Toc201239617)

[Матрица компетенций 21](#_Toc201239618)

[Шаблон отчёта по итогам наставничества молодого педагога 24](#_Toc201239619)

[Критерии отбора и подготовки наставников 29](#_Toc201239620)

[Анкета для наставника по оценке процесса наставничества 32](#_Toc201239621)

Введение

# Актуальность темы.

Нехватка молодых специалистов в образовании вообще, и в дополнительном образовании, в частности, - проблема, которую можно отнести к категории «вечных». Первые год-два работы часто являются самыми сложными. Наличие наставника, который помогает справиться с трудностями, может стать решающим фактором в принятии решения остаться в профессии и в данном учреждении, вместо того чтобы уйти из-за разочарования или перегрузки.

Наставничество в дополнительном образовании - жизненно важная система поддержки для молодых педагогов. Оно обеспечивает мягкое вхождение в профессию и коллектив, ускоряет освоение необходимых навыков и знаний, создает условия, при которых молодой специалист чувствует себя успешным, ценным и защищенным.

Наставник - это доверенное лицо, призванное облегчить адаптацию начинающего педагога, помочь ему разобраться в негласных нормах и уменьшить тревожность, сопутствующую первым шагам в профессии.

В его задачи входит содействие в ознакомлении с организационной структурой, ускорение процесса адаптации, информирование о том, к кому следует обращаться по различным вопросам (будь то получение необходимых ресурсов или помощь в оформлении документов), указание местонахождения тех или иных объектов, а также разъяснение принципов работы внутренних механизмов.

Также помогает найти свое место в педагогическом сообществе учреждения, участвовать в общих мероприятиях, почувствовать себя частью команды. Это особенно актуально в сфере дополнительного образования, где часто преобладает сильная корпоративная этика и командный подход (например, при подготовке масштабных мероприятий, конкурсов и фестивалей).

В сфере дополнительного образования акцент делается на увлечениях и стремлениях учащихся, нередко организуются занятия для разных возрастных категорий, а также применяются более адаптивные методики к учебным планам и способам проведения занятий. Наставник оказывает содействие начинающему педагогу в освоении этих особенностей, обучает его разработке уроков, учитывая добровольный характер посещения, работе как с высокой заинтересованностью учеников, так и с ее отсутствием, а также адаптации учебных программ под конкретную группу.

В дополнительном образовании методики преподавания часто очень специфичны для каждой конкретной направленности. Наставник помогает молодому педагогу в разработке или адаптации образовательных программ, составлении планов занятий, выборе форм и методов работы, подготовке дидактических материалов. Он может посещать занятия молодого педагога, давать конструктивную обратную связь, разбирать сложные педагогические ситуации. Учит анализировать свою деятельность, видеть сильные стороны и проблемы роста, ставить цели для дальнейшего развития.

Наставник помогает выстраивать эффективное общение с обучающимися (учитывая их интересы и уровень мотивации), их родителями, коллегами, администрацией.

Успешная адаптация и видимый профессиональный рост укрепляют веру молодого педагога в себя и свои возможности, снижают риск профессионального выгорания на начальном этапе.

Знание того, что есть человек, готовый помочь, выслушать, поддержать, создает ощущение надежности и безопасности, что критически важно в моменты трудностей или сомнений.

Таким образом, роль института наставничества в системе дополнительного образования имеет несомненную ценность. Для подтверждения этой ценности и совершенствования системы наставничества необходимо не только организовать процесс, но и измерять его результативность.

Сейчас отсутствуют четкие критерии, инструменты и систематизированный подход к оценке эффективности наставничества молодых педагогов в учреждениях дополнительного образования.

Цель разработки - построение системы оценки эффективности наставничества молодых педагогов, включающую критерии, показатели, методы и инструменты, применимые в условиях учреждения дополнительного образования.

Задачи разработки -

* Определить теоретические основы оценки эффективности наставничества.
* Разработать систему критериев и показателей эффективности наставничества применительно к УДО.
* Предложить методы и инструменты сбора данных для оценки.
* Описать процедуру проведения оценки на различных этапах наставничества.
* Показать возможности анализа и использования полученных результатов для совершенствования процесса наставничества и профессионального развития педагогов.
* Представить практические материалы (шаблоны, формы) для проведения оценки.

Данная разработка предназначена представителям администрации учреждений дополнительного образования, методистам, наставникам.

Основная часть

# Раздел 1. Теоретические основы оценки эффективности наставничества

## ****1.1 Понятие «эффективность наставничества» в контексте педагогической деятельности****

Эффективность наставничества в педагогической деятельности – это степень достижения поставленных целей наставнического процесса, выраженная в положительных изменениях и конкретных результатах для всех его участников (наставляемого педагога, наставника, обучающихся) и для образовательного учреждения в целом.

Проще говоря, это ответ на вопрос: «Насколько хорошо наставничество выполняет свою задачу по поддержке и развитию молодого или нового педагога и какой реальный эффект это приносит?»

Эффективность наставничества в педагогике проявляется и оценивается по нескольким взаимосвязанным направлениям:

*Эффективность для наставляемого педагога (молодого или нового специалиста):*

Адаптация к рабочей среде проходит быстрее и легче, новый сотрудник знакомится с корпоративной культурой, усваивает особенности функционирования организации. Улучшаются педагогические и методические компетенции: от планирования учебного процесса до выбора оптимальных техник и методик, взаимодействия с учениками и анализа результатов. Качество занятий растет, что подтверждается оценками коллег, руководства, учащихся и их родителей.

Навыки управления группой становятся более уверенными. Педагог учится анализировать свою работу, выделять сильные и слабые стороны. Успешно осваиваются учебные программы и требования нормативных актов. Растет уверенность в собственных профессиональных возможностях.

Снижается уровень тревожности и риск эмоционального истощения. Повышается заинтересованность в профессиональном росте, появляется стремление к новым достижениям. Укрепляется позиция в профессии и лояльность к образовательному учреждению.

*Эффективность для обучающихся.*

Повышение качества образования (более интересные и эффективные занятия, проводимые наставляемым педагогом). Улучшение взаимодействия с педагогом. Повышение уровня знаний, навыков и результатов.

*Эффективность для наставника.*

Развитие собственных профессиональных и лидерских качеств. Повышение авторитета и признания. Профессиональная рефлексия. Профессиональное удовлетворение.

*Эффективность для образовательного учреждения.*

Снижение затрат на поиск и адаптацию новых кадров. Повышение общего уровня педагогического мастерства коллектива. Формирование благоприятного микроклимата и корпоративной культуры. Улучшение имиджа учреждения. Повышение стабильности и преемственности.

Эффективность наставничества – это не только формальное выполнение плана мероприятий, но и качество взаимодействия, уровень доверия между наставником и наставляемым, реальное влияние этого процесса на профессиональное и личностное развитие педагога. Это сложный, многогранный показатель, который отражает успешность не только самого процесса наставничества, но и всей системы управления персоналом и методической работы в образовательном учреждении.

## ****1.2 Уровни оценки эффективности****

Оценка может проводиться на разных уровнях, каждый из которых дает свое представление об успешности процесса наставничества и программы в целом.

Вот основные уровни оценки:

*Индивидуальный уровень наставляемого (молодого или нового педагога).*

Что оценивается: эффективность наставничества с точки зрения роста, адаптации и благополучия самого наставляемого.

Критерии оценки: скорость и успешность профессиональной адаптации, развитие конкретных педагогических компетенций, уровень профессиональной уверенности и снижение тревожности, удовлетворенность работой и процессом наставничества, профессиональный рост (участие в мероприятиях, самостоятельное изучение материалов, применение новых приемов), удержание в профессии и в данной образовательной организации.

Методы оценки: самооценка наставляемого, наблюдение наставника и администрации за уроками и работой, анкетирование, интервью, анализ портфолио (планы уроков, материалы), анализ успешности обучающихся.

*Индивидуальный уровень наставника.*

Что оценивается: эффективность деятельности наставника в его роли и его собственное развитие в процессе наставничества.

Критерии оценки: качество и полезность поддержки, оказываемой наставляемому (по оценке наставляемого и администрации), развитие наставнических компетенций, удовлетворенность наставнической деятельностью, признание его вклада со стороны наставляемого, коллег, администрации, влияние наставничества на собственную педагогическую практику наставника.

Методы оценки: самооценка наставника, обратная связь от наставляемого, наблюдение администрации, анализ отчетности наставника, интервью.

*Уровень пары «Наставник-Наставляемый»:*

Что оценивается: эффективность взаимодействия и динамика отношений внутри конкретной пары.

Критерии оценки: качество и регулярность коммуникации, доверие и открытость в отношениях, успешность достижения совместно поставленных целей, взаимная удовлетворенность отношениями в паре, эффективность решения возникающих проблем и трудностей.

Методы оценки: совместное заполнение отчетов парой, совместное обсуждение прогресса с координатором программы или администрацией, анкетирование обоих участников о качестве взаимодействия.

*Уровень программы наставничества.*

Что оценивается: эффективность системы наставничества в целом как организованной программы.

Критерии оценки: четкость целей, задач и структуры программы, эффективность подбора пар, качество и достаточность подготовки наставников, наличие и доступность необходимых ресурсов (методических материалов, времени, помещений), организационная поддержка со стороны администрации, удовлетворенность участников (и наставников, и наставляемых) программой в целом, соответствие программы заявленным целям.

Методы оценки: анкетирование всех участников программы, фокус-группы, анализ статистических данных по программе (количество пар, проведенных мероприятий), анализ отчетности координатора программы.

*Уровень учреждения (образовательной организации).*

Что оценивается: влияние программы наставничества на достижение стратегических целей учреждения и общую атмосферу в коллективе.

Критерии оценки: процент удержания молодых педагогов в учреждении, общее повышение качества педагогической деятельности, улучшение морально-психического климата в коллективе, формирование культуры поддержки и сотрудничества, достижение показателей, связанных с развитием кадров, репутация учреждения как места, благоприятного для профессионального старта и развития.

Методы оценки: анализ кадровых данных (текучесть), анализ результатов внешних и внутренних оценок качества образования, анкетирование всего педагогического коллектива о климате и поддержке, анализ участия педагогов в профессиональном развитии.

Оценка на всех этих уровнях взаимосвязана. Успех на индивидуальном уровне наставляемого часто является результатом эффективного взаимодействия на уровне пары и хорошо организованной программы, что в конечном итоге способствует достижению целей на уровне учреждения. Комплексная оценка, охватывающая все эти уровни, дает наиболее полное представление об эффективности наставничества.

## ****1.3 Подходы к оценке эффективности наставничества.****

Существует три подхода к оценке эффективности наставничества – комплексный, системный и критериально-ориентированный. Каждый из этих подходов имеет свои особенности и помогает всесторонне оценить результативность наставнической деятельности.

*Комплексный подход* рассматривает наставничество как многогранное явление, учитывающее различные аспекты и факторы влияния. Он стремится создать максимально полную картину происходящего, анализируя результаты на разных уровнях и с разных сторон. При таком подходе оцениваются не только профессиональные знания и навыки, но и личностные изменения, мотивация, психологический климат. Главное преимущество этого метода - глубокое понимание процесса, но существенный недостаток - высокая сложность и ресурсоемкость исследования.

*Системный подход* принципиально отличается тем, что рассматривает наставничество не как изолированный процесс, а как элемент более крупной организационной системы. Он фокусируется на взаимосвязях между наставничеством и другими компонентами организации, анализирует, как программа встроена в общие процессы и влияет на достижение стратегических целей. Такой подход помогает увидеть стратегическую значимость наставничества, выявить системные барьеры и возможности для развития.

*Критериально-ориентированный подход* максимально конкретен и практичен. Его суть - в четком определении целей и критериев оценки еще до начала программы. Для каждого критерия разрабатываются индикаторы, по которым будет измеряться достижение результата. Этот метод особенно эффективен, когда необходимо быстро и точно понять, насколько программа наставничества соответствует заранее установленным стандартам.

Важно понимать, что эти подходы не противоречат, а дополняют друг друга. На практике наиболее эффективная оценка наставничества будет использовать элементы всех трех подходов, создавая интегрированную систему оценки, адаптированную под конкретную организацию и цели программы.

Комплексный подход отвечает за широту оценки, системный - за понимание контекста, а критериально-ориентированный - за точность измерений. Только совместное применение этих методов позволит получить действительно объективную картину эффективности наставничества.

Главное - помнить, что цель любой оценки - не просто зафиксировать результат, но создать основу для постоянного совершенствования и развития программы наставничества.

## ****1.4 Значение оценки для всех участников процесса (наставляемый, наставник, администрация).****

Оценка эффективности наставничества для молодых педагогов играет важную роль для всех участников образовательного процесса. Для молодого или нового педагога она становится инструментом ускорения профессиональной адаптации, помогая понять успешность интеграции в коллектив и эффективность собственных действий. Через детальное наблюдение и обсуждение занятий оценка позволяет выявить конкретные профессиональные дефициты, получить структурированную обратную связь, что способствует повышению уверенности в себе, снижению тревожности и предотвращению профессионального выгорания.

Для опытного педагога-наставника такая оценка становится возможностью профессионального развития в новой роли, признания собственного вклада. Успехи наставляемого служат подтверждением значимости работы наставника, повышают его статус в коллективе и помогают систематизировать собственный педагогический опыт.

Администрация образовательной организации получает мощный инструмент управления кадровым потенциалом. Оценка позволяет снизить текучесть молодых специалистов, повысить общее качество педагогического состава, обоснованно распределять ресурсы и принимать стратегические управленческие решения. Более того, она способствует выявлению лучших наставнических практик, формированию корпоративной культуры поддержки и непрерывного развития.

Таким образом, многогранная система оценки эффективности наставничества не просто помогает начинающему педагогу успешно стартовать в профессии, но и создает целостную экосистему профессионального роста, взаимного обучения и поддержки в образовательной организации.

# Раздел 2. Система критериев и показателей эффективности наставничества в учреждении дополнительного образования

## ****2.1 Критерии эффективности наставничества, ориентированные на молодого педагога (наставляемого)****

Критерии эффективности наставничества для молодого педагога можно разделить на несколько направлений.

Первое - это *адаптация.* Здесь важно оценить, насколько легко молодой специалист влился в коллектив, понял структуру учреждения и особенности работы. Мы смотрим, как быстро он осваивается, сколько вопросов задает руководству, насколько хорошо знает внутренние документы и правила. Показателем успеха будет активное участие в общих мероприятиях и уменьшение количества вопросов со временем.

*Профессиональное развитие* - следующий важный критерий. Мы оцениваем, как молодой педагог осваивает образовательные программы, применяет современные методики, взаимодействует с детьми и родителями. Критериями станут количество разработанных методических материалов, проведенных открытых занятий, пройденных курсов повышения квалификации и участий в профессиональных конкурсах.

*Результативность деятельности* показывает достижения учеников. Мы смотрим на участие детей в конкурсах, выставках, соревнованиях, качество занятий, посещаемость и общий прогресс учеников. Важны как количественные показатели (призовые места), так и качественные отзывы родителей и детей.

*Удовлетворенность* - отдельный критерий, который показывает эмоциональное состояние молодого педагога. Мы проводим анкетирование, оцениваем желание продолжать работу, атмосферу в коллективе и общую мотивацию специалиста.

*Закрепляемость* демонстрирует, сколько молодых педагогов остается работать в учреждении после наставничества. Чем дольше специалист работает, тем эффективнее была программа поддержки.

*Самостоятельность и инициативность* - завершающий критерий. Мы оцениваем, насколько молодой педагог может самостоятельно решать профессиональные задачи, предлагать новые идеи и проекты, действовать уверенно без постоянной поддержки наставника.

Таким образом, эффективность наставничества - это комплексная оценка профессионального и личностного роста молодого педагога по многим параметрам.

## ****2.2 Критерии эффективности наставничества, ориентированные на наставника****

Критерии эффективности наставничества для наставника также включают несколько важных аспектов. Прежде всего, это *активность и регулярность работы* - насколько часто наставник встречается с молодым педагогом, проводит консультации и выполняет свои функции. Оценивается это через количество проведенных встреч, процент выполненных мероприятий и наличие документов, подтверждающих взаимодействие. Молодой педагог также дает обратную связь о доступности и регулярности общения с наставником.

Следующий критерий - *качество поддержки*, то есть умение наставника помогать, передавать опыт, мотивировать и решать проблемы. Здесь важны отзывы подопечного о полезности советов, конкретные примеры успешно разрешенных ситуаций и рефлексия самого наставника о применяемых методах.

*Развитие собственных компетенций* также является показателем эффективности. Наставник повышает квалификацию через курсы и тренинги, выступает на методических объединениях, получает признание коллег. Оценивается это количеством пройденных обучений, презентаций и положительных отзывов, а также самооценкой и экспертной оценкой роста профессионального авторитета.

Важный критерий - *удовлетворенность наставника своей ролью*. Измеряется она баллами анонимного анкетирования, готовностью продолжать наставническую деятельность, мотивацией и содержанием открытых ответов в анкетах. Наставник должен получать удовольствие от своей работы и видеть ее результаты.

В целом, эффективность наставничества складывается из активности, качества поддержки, личностного и профессионального развития наставника, а также его внутренней удовлетворенности процессом и результатами.

## ****2.3 Критерии эффективности наставничества, ориентированные на процесс наставничества (пару)****

Критерии эффективности наставничества сосредоточены на качестве взаимодействия между наставником и молодым педагогом. Важно оценивать не только формальные показатели, но и неформальные аспекты их общения.

*Взаимодействие* определяется через частоту контактов, уровень доверия и комфорта в общении. Оценивается, насколько часто наставляемый обращается к наставнику с различными вопросами, не только связанными с официальным планом. Значимы взаимные отзывы обеих сторон о качестве их коммуникации и наличие взаимопонимания.

*Реализация плана наставничества* измеряется процентом выполненных мероприятий, своевременностью их исполнения и качеством выполнения каждого этапа. Важно наличие документальных подтверждений и положительных отзывов участников о процессе.

Особое внимание уделяется *обратной связи.* Оценивается количество и качество сессий обратной связи, способность молодого педагога воспринимать и применять рекомендации наставника. Принципиально важно, чтобы обратная связь была конструктивной, развивающей и обоюдной.

Таким образом, эффективность наставничества - это комплексная оценка, включающая личностные, профессиональные и методические аспекты взаимодействия наставника и молодого педагога.

## ****2.4 Критерии эффективности наставничества, ориентированные на учреждение****

Оценить результативность наставничества в организации возможно, рассматривая ряд следующих аспектов. Прежде всего, это *снижение текучести кадров и сохранение молодых специалистов*. Учреждение анализирует, сколько молодых педагогов остается работать через год, три и пять лет после прохождения наставничества, и какие причины могут вызывать их увольнение.

Важным показателем является *повышение общего уровня педагогического мастерства*. Это оценивается через активность педагогов в методических объединениях, количество разработанных инновационных методик, динамику результатов внутренней и внешней оценки качества образования, а также через отзывы родителей и общественности о работе учреждения.

Наставничество также направлено на *формирование корпоративной культуры и создание благоприятной атмосферы в коллективе*. Оценивается это через удовлетворенность сотрудников корпоративной культурой, уровень сотрудничества, взаимопомощи и передачи корпоративных ценностей молодым специалистам.

С экономической точки зрения наставничество помогает *сократить затраты* на поиск и адаптацию новых сотрудников, *снизить расходы* на внешнее обучение и повысить привлекательность учреждения для молодых специалистов. Это достигается за счет создания эффективной системы внутреннего развития кадров, где опытные педагоги передают знания и опыт молодым коллегам.

В целом, эффективность наставничества измеряется не только количественными показателями, но и качественными изменениями в коллективе: повышением профессионализма, улучшением психологического климата и укреплением корпоративной культуры учреждения.

# Раздел 3. Оценка эффективности наставничества

## ****3.1 Методы сбора информации****

Включают анкетирование и интервьюирование самих наставляемых, позволяя оценить их самоощущение, уровень адаптации и профессиональные запросы. Важную роль играют регулярные отчеты наставников и их беседы с подопечными, отражающие динамику взаимодействия и возникающие трудности. Ключевым методом является прямое наблюдение за педагогической деятельностью молодого специалиста в группе, фиксирующее применение полученных знаний на практике. Дополнительно используются анализ портфолио, планов занятий и материалов обратной связи от администрации и коллег. Комплексный анализ этих данных позволяет выявить степень профессионального роста, успешность адаптации и общее влияние наставничества на качество образовательного процесса.

* Анкетирование (для наставляемых, наставников, администрации).
* Интервью (индивидуальные или групповые (фокус-группы).
* Наблюдение (посещение занятий молодого педагога наставником, методистом, руководителем).
* Изучение документации (индивидуальные планы наставничества, отчеты наставника, портфолио молодого педагога, программы объединений,).
* Самоанализ и рефлексия (письменные отчеты наставляемого и наставника).
* Метод экспертных оценок (оценка руководителем, методистом).
* Анализ результатов деятельности (участие в конкурсах, выставках, результативность обучающихся).

## ****3.2 Инструменты оценки****

* Анкеты и опросники
* Для молодых педагогов. Оценка уровня удовлетворенности наставничеством, прогресса в профессиональных компетенциях (методических, психолого-педагогических, коммуникативных), освоения специфики учреждения, уверенности в себе, решения возникающих проблем, ощущения поддержки.
* Для наставников. Оценка удовлетворенности своей ролью, сложностей, эффективности используемых методов наставничества, потребностей в дополнительной поддержке или обучении.
* Для администрации и руководителей. Оценка общей эффективности программы наставничества, влияния на качество образовательного процесса, адаптацию молодых специалистов, текучесть кадров.
* Для коллег. Оценка интеграции молодого педагога в коллектив, его активности, готовности к сотрудничеству.
* Для обучающихся (возрастные опросники) Оценка качества преподавания молодого педагога, его умения заинтересовать, создать комфортную атмосферу, доступности объяснений (если применимо и целесообразно).
* Интервью
* Индивидуальные интервью. С молодым педагогом, наставником, администрацией для получения более глубокой и детализированной информации, выяснения нюансов, которые не могут быть отражены в анкетах.
* Фокус-группы. С группами молодых педагогов или наставников для выявления общих тенденций, проблем.
* Дневники самонаблюдения.
* Портфолио молодого педагога
* Посещение и анализ занятий
* Наставником
* Администрацией и методистом
* Молодым педагогом. Посещение занятий наставника или других опытных педагогов для перенятия опыта.
* Анализ продуктов деятельности
* Методические разработки. Анализ качества разработанных программ, конспектов занятий, дидактических материалов, сценариев мероприятий, критериев оценки.
* Результаты деятельности обучающихся. Анализ качества выполненных работ, динамики их развития, участия в конкурсах.
* Анализ документации
* Журналы учета посещаемости.
* Отчеты молодого педагога.
* Статистика адаптации и закрепления
* Рейтинги и экспертные оценки
* Оценка 360 градусов. Получение обратной связи о работе молодого педагога от всех, кто с ним взаимодействует: наставник, коллеги, администрация, обучающиеся (если применимо), родители. Дает наиболее полную картину.

## ****3.3 Процедура оценки****

Этапы оценки

* Стартовая оценка (диагностика). Определение уровня молодого педагога на момент начала наставничества (профессиональные пробелы, ожидания, потребности).
* Промежуточная оценка. Мониторинг процесса и промежуточных результатов (например, через 3-6 месяцев). Корректировка плана наставничества.
* Итоговая оценка. Оценка по завершении основного периода наставничества (обычно год). Анализ достижения поставленных целей.
* Пост-наставническая оценка (отложенная). Оценка долгосрочного влияния наставничества через некоторое время после его формального завершения (например, через год-два).

Участники процедуры

* Молодой педагог (наставляемый).
* Наставник.
* Методист (как координатор и эксперт).

Последовательность первых трех этапов оценки

* Подготовительный период
* Сбор информации
* Анализ и синтез данных
* Обратная связь

Методы и инструменты отложенной оценки[[1]](#footnote-1)

* Опросы и анкеты. Формат: онлайн-опросы, структурированные анкеты.
* Интервью (индивидуальные или фокус-группы)
* 360-градусная обратная связь
* Самооценка молодого педагога

Сроки и периодичность проведения оценки

Первые три этапа оценки рекомендуется проводить в течение одного учебного года. Отложенную оценку – через 2-3 года после завершения программы.

Заключение

# Раздел 4. Использование результатов оценки эффективности наставничества

Оценка эффективности наставничества крайне важна, поскольку позволяет понять, насколько успешно молодые педагоги развиваются и адаптируются. Она выявляет сильные стороны программы и области, требующие улучшения, давая возможность оперативно корректировать подходы. Это обеспечивает рациональное использование ресурсов и подтверждает ценность инвестиций в развитие кадров. Таким образом, регулярная оценка способствует непрерывному совершенствованию всего процесса наставничества иповышению качества образования.

## ****4.1 Важные принципы при использовании результатов****

* Конфиденциальность. Соблюдение конфиденциальности данных, особенно при индивидуальной обратной связи.
* Конструктивность. Фокус на решениях и развитии, а не на критике.
* Системность. Оценка и использование результатов должны быть не разовой акцией, а частью регулярного управленческого цикла.
* Прозрачность: Четкое понимание всех участников, для чего проводится оценка и как будут использоваться ее результаты.
* Ориентация на развитие. Главная цель – не «поставить оценку», а способствовать росту и совершенствованию.

## ****4. 2 Использование результатов****

Результаты оценки эффективности наставничества можно использовать на разных уровнях. На индивидуальном уровне наставник и наставляемый получают подробную обратную связь, которая помогает им корректировать планы развития и улучшать профессиональные навыки. Для самой программы наставничества результаты оценки позволяют изменить структуру и формат обучения, разработать более эффективные методические материалы и правильно подбирать пары наставников и подопечных.

На уровне учреждения дополнительного образования такая оценка становится инструментом стратегического планирования. Она помогает улучшить адаптацию новых сотрудников, повысить качество образовательных программ и обосновать инвестиции в развитие персонала. Кроме того, регулярная оценка наставничества способствует формированию корпоративной культуры, где профессиональное развитие становится важной ценностью для всех сотрудников. Таким образом, результаты оценки эффективности наставничества - это не просто цифры и показатели, а действенный механизм постоянного совершенствования образовательного процесса и профессионального роста сотрудников.

## ****4.3 Подтверждение значимости систематической оценки эффективности наставничества.****

Систематическая оценка эффективности наставничества – это не просто бюрократическая процедура, а мощный стратегический инструмент, который обеспечивает устойчивость, развитие и высокое качество образовательного процесса. Её значимость подтверждается целым рядом ключевых преимуществ для всех участников и системы в целом.

Для молодого или нового педагога такая оценка обеспечивает целенаправленное развитие, позволяя точно определить сильные стороны и зоны роста, а также скорректировать индивидуальный план развития. Регулярная обратная связь и отслеживание прогресса помогают быстрее освоиться в профессии, преодолеть начальные трудности и приобрести необходимые компетенции. Видимый прогресс и признание усилий укрепляют самооценку, снижают тревожность и предотвращают выгорание, что особенно важно в первые годы работы. Чувство поддержки и понимание того, что его труд ценят и помогают развиваться, значительно снижают вероятность ухода молодого специалиста из школы и профессии.

Для наставника оценка становится инструментом рефлексии и профессионального роста. Она заставляет анализировать собственные методы наставничества, выявлять их эффективность, что способствует личному и профессиональному развитию как ментора. Видимые результаты работы подопечного служат мощным стимулом, подтверждая значимость усилий и вклада наставника. Полученная обратная связь позволяет совершенствовать подходы, методики взаимодействия и инструменты поддержки.

Для самой программы наставничества систематический сбор данных становится ключевым элементом развития. Он позволяет выявить лучшие практики и проблемные зоны, более рационально распределять ресурсы, демонстрировать прозрачность и подотчетность. Оценка является значимым элементом цикла непрерывного улучшения, обеспечивая постоянное развитие и совершенствование программы.

Для образовательной организации эффективное наставничество, подтвержденное оценкой, напрямую влияет на качество педагогического состава. Создание поддерживающей среды и успешная адаптация молодых специалистов способствуют их долгосрочному закреплению в учреждении, сокращая затраты на поиск и обучение новых сотрудников. Формируется позитивная корпоративная культура, демонстрирующая заботу о сотрудниках и создающая атмосферу сотрудничества, взаимопомощи и профессионального роста. Данные оценки позволяют руководству принимать обоснованные стратегические решения по развитию кадрового потенциала.

Таким образом, систематическая оценка эффективности наставничества – это фундаментальный элемент системы управления качеством образования, который позволяет не просто отслеживать прогресс, но и активно влиять на него. Без такой оценки программа наставничества рискует стать формальной, неэффективной и не способной реализовать свой огромный потенциал.

## ****4.4 Перспективы развития системы наставничества и ее оценки в учреждении.****

Развитие системы наставничества в современном учреждении - это живой, динамичный процесс, который постоянно трансформируется и адаптируется к меняющимся образовательным реалиям. Будущее наставничества видится в создании максимально гибкой и персонализированной модели профессиональной поддержки, где каждый педагог получает индивидуальную траекторию развития.

Главный тренд - превращение наставничества из формальной процедуры в естественную часть корпоративной культуры. Это означает, что процесс передачи опыта станет более органичным, неформальным и основанным на взаимном уважении и профессиональном интересе.

Технологический прогресс существенно повлияет на методы оценки эффективности наставничества. Цифровые инструменты позволят проводить многомерный анализ результативности, отслеживать долгосрочные профессиональные траектории педагогов и получать объективную картину развития.

Особое внимание будет уделяться не только количественным показателям, но и качественным изменениям - личностному и профессиональному росту, формированию устойчивой мотивации к непрерывному обучению.

Руководство учреждений всё больше будет рассматривать наставничество как стратегический ресурс развития кадрового потенциала, инвестируя в создание комфортной среды профессионального взаимодействия и поддержки.

Система оценки эффективности наставничества в учреждениях дополнительного образования стоит на пороге значительных трансформаций, обещая стать более комплексной, прозрачной и ориентированной на результат. В ближайшем будущем акцент сместится от формальных отчетов к глубокому анализу реального влияния наставничества на развитие личности и профессиональный рост наставляемых. Это потребует разработки новых методик, включающих как количественные показатели, так и качественные метрики. Такая эволюция позволит учреждениям не только демонстрировать обоснованность инвестиций в наставнические программы, но и постоянно совершенствовать их, делая процесс более адресным и эффективным.

# 5. Список использованных источников

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

2. Постановление Правительства РФ от 16.11.2021 № 1944 "Об утверждении Правил осуществления наставнической деятельности в образовательной, производственной, социальной и иных сферах, а также порядка прохождения обязательной аттестации наставников"

3. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 23.12.2020 № 764 "Об утверждении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования"

4. Громова, Н. М. Наставничество в образовательной организации: создание системы. Методическое пособие. Москва. Центр педагогического мастерства, 2019.

5. Джурина Н.В. Модели наставничества в системе дополнительного образования детей // Вестник науки и образования. 2020. № 21-2 (103).

6. Захари, Л. Дж. Руководство для наставника: содействие эффективным обучающим взаимоотношениям ( пер. с англ. И. В. Белозерова). Москва. Гильдия Практиков Образования, 2008.

7. Золотарева Е.В., Никитина Е.А. Роль наставничества в профессиональном развитии педагога дополнительного образования // Вестник ТГПУ. 2021. № 2 (214).

8. Роббинс, С. П. Организационное поведение (пер. с англ. А. В. Назаренко). 15-е изд. Москва. Вильямс, 2016.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

# Карта наблюдения занятия молодого педагога

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Время\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ФИО молодого педагога \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наблюдатель (ФИО, Должность) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Коллекив \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Группа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тема занятия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тип занятия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Заявленные цели занятия (из плана) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Критерии наблюдения и оценка[[2]](#footnote-2)

Предлагаю использовать шкалу с описанием:

3 балла (Высокий уровень) - действия уверенные, соответствуют требованиям, демонстрируется понимание и применение навыка.

2 балла (Средний уровень) - действия в целом правильные, но требуют некоторой доработки, иногда неуверенные, есть потенциал для улучшения.

1 балл (Низкий уровень) -действия затруднены или отсутствуют, требуется существенная помощь и обучение.

НП (Не применимо) - данный критерий не мог быть оценен в рамках данного занятия.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Подготовка к занятию | План логичен и структурирован | Цели занятия сформулированы четко и диагностично | Содержание соответствует целям и возрасту обучающихся | Предусмотрены этапы занятия и их примерная длительность | Запланированы разнообразные методы и формы работы | Запланированы способы оценки и контроля | Материалы соответствуют задачам занятия | Материалы эстетичны и удобны в использовании | Общее количество баллов |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Начало занятия | Быстрое и эффективное начало занятия | Создание рабочей атмосферы | Создана мотивация к изучению темы | Тема и цели занятия сообщены или сформулированы совместно с обучающимися | Актуализация знаний и опыта обучающихся |  |  |  | Общее количество баллов |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ход занятия (основная часть) | Материал излагается логично и последовательно | Материал доступен для понимания обучающихся данного возраста (уровня) | Педагог демонстрирует знание предмета | Используются разнообразные методы | Используются разнообразные формы работы (индивидуальная, парная, групповая, фронтальная) | Методы и формы соответствуют целям и содержанию | Организация самостоятельной работы обучающихся | Учитываются индивидуальные особенности обучающихся | Общее количество баллов |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Взаимодействие и управление группой | Речь педагога четкая, грамотная, эмоциональная | Педагог слушает ответы и вопросы обучающихся | Создание атмосферы доброжелательности и взаимного уважения | Педагог эффективно поддерживает порядок, реакция на нарушения адекватна и конструктивна | Поддержание активности обучающихся | Используются методы предупреждения нарушений | Четкие инструкции по выполнению заданий | Распределение внимания между разными обучающимися | Общее количество баллов |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Контроль, завершение занятия | Осуществляется текущий контроль понимания | Используются разнообразные приемы контроля (вопросы, задания, наблюдения) | Дается конструктивная обратная связь | Оценивается не только результат, но и процесс | Резюмирование основного содержания занятия | Соотнесение достигнутых результатов с поставленными целями | Организована рефлексия обучающихся по занятию |  | Общее количество баллов |

Общее впечатление от занятия (Сильные стороны, моменты, требующие внимания)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Уровень активности и вовлеченности обучающихся\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Уверенность педагога \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Соответствие занятия плану \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Рекомендации для молодого педагога

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подписи

Наблюдатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись)

Молодой педагог \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись об ознакомлении)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

# Матрица компетенций

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Профессиональные компетенции** | Владение специальными знаниями и умениями в своей области | | | | | | | | | | | | | | | Разработка и реализация авторских образовательных программ, адаптированных под интересы и возраст обучающихся. | | | | | | | | | | | | | | | | | Использование интерактивных, игровых, проектных и исследовательских методов обучения. | | | | | | | | | | | | | | | | Применение современных информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе. | | | | | | | | | | | | | | | Организация выставок, конкурсов, соревнований, выступлений, демонстраций результатов деятельности. | | | | | | | | | | | | | | | | Способность к междисциплинарному подходу и интеграции знаний. | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | |  | | | |  | | | | | |  | |  | |  | | | | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | |  | | | | | |  | | |  | | |  | | |  | | | | |  | | | | |  | | |  | | | | |  | | | | |  | | | | |  | |
| **Коммуникативные компетенции** | Установление контакта и создание атмосферы взаимопонимания и сотрудничества. | | | | | | | | | | | | | | | Умение слушать, задавать вопросы, давать конструктивную обратную связь. | | | | | | | | | | | | | | | | | Разрешение конфликтных ситуаций, медиация. | | | | | | | | | | | | | | | | Эффективное взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, информирование о достижениях и проблемах. | | | | | | | | | | | | | | | Навыки публичных выступлений и презентаций. | | | | | | | | | | | | | | | | Умение мотивировать детей к добровольному и активному участию. | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | |  | | | | |  | | | | |  |  | | | |  | | | | | | |  | | | | |  |  |  | | | | |  | | | | |  | | | | |  | | | | |  | | |  | | |  | | | |  | | |  | | | |  | | | |  | | | | |  | |  | | | | | |  | | | | | | | |  |
| **Социальные и организационные компетенции** | Эффективное планирование и организация занятий, мероприятий, проектов. | | | | | | | | | | | | | | | Распределение ролей и координация работы в групповых проектах. | | | | | | | | | | | | | | | | | Умение работать в педагогическом коллективе, обмениваться опытом. | | | | | | | | | | | | | | | | Принятие ответственности за результаты своей деятельности. | | | | | | | | | | | | | | | Инициативность и активность в поиске новых форм и методов работы. | | | | | | | | | | | | | | | | Управление временем и ресурсами. | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | |  | | |  | | | |  | | |  |  | | | | | |  | | | | |  | | | | |  |  | | | |  | | | | |  | | | | | |  | | |  | | | | | |  | | | |  | |  | |  | | | | | | | |  | | | |  | |  | | |  | | | | | |  | | | | |  | | |
| **Личностные компетенции** | Высокий уровень эмоционального интеллекта, эмпатия | | | | | | | | | | | | | | | Креативность, гибкость мышления, способность генерировать новые идеи. | | | | | | | | | | | | | | | | | Стрессоустойчивость и умение управлять своими эмоциями. | | | | | | | | | | | | | | | | Ответственность, пунктуальность, доброжелательность. | | | | | | | | | | | | | | | Стремление к саморазвитию и непрерывному обучению. | | | | | | | | | | | | | | | | Саморефлексия, умение анализировать свою деятельность и делать выводы. | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | |  | | | | |  | | | |  | | | | |  | | | | |  | | |  | | | |  | | |  | | | |  | | | | | | |  | |  | | | |  | | | | |  | | | |  | |  | | | | |  | | | | |  | | | | |  |  | | | |  | | |  | | | | |  | | | | |
| **Психолого-педагогические компетенции** | Понимание мотивов и интересов детей в дополнительном образовании. | | | | | | | | | | | | | | | Умение выявлять и развивать индивидуальные способности и таланты обучающихся. | | | | | | | | | | | | | | | | | Создание психологически комфортной и безопасной образовательной среды. | | | | | | | | | | | | | | | | Применение методов индивидуального подхода и дифференцированного обучения. | | | | | | | | | | | | | | | Работа с различными категориями обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями. | | | | | | | | | | | | | | | | Формирование навыков самоорганизации и самостоятельности у детей. | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | | | | |  | | | | | |  |  | | | | | |  | | | | |  | | | |  | |  | | | |  | | | | |  | | | | | |  |  | |  | | | | |  | | | | | | |  |  |  | | | | |  | | | | | |  | | | |  | |  | | | |  | | | | | | |  | | | |
| **Правовые и нормативные компетенции** | Знание Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" и других нормативных документов, регулирующих ДО. | | | | | | | | | | | | | | | Соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН), правил техники безопасности. | | | | | | | | | | | | | | | | | Знание основ трудового законодательства. | | | | | | | | | | | | | | | | Умение работать с внутренней документацией образовательной организации. | | | | | | | | | | | | | | | Защита прав и интересов обучающихся. | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | |  | | | | | |  | | |  | |  | | |  | | | | |  | | | | | |  | | |  | |  | | | |  | | | | | | |  | | |  |  | | | | |  | | | |  | | | | |  | | | |  | | | | |  | | | |  | | |  |  | | | | | |  | | | |  | | | | | |

Каждая компетенция может быть оценена по следующим уровням развития:

* Начальный ("Новичок"). Проявляет минимальное понимание, нуждается в постоянном контроле и пошаговых инструкциях. Не может выполнять задачу самостоятельно.
* Базовый ("Ученик"). Понимает основы, может выполнять простые задачи с периодической поддержкой и консультациями наставника.
* Средний ("Самостоятельный") Может самостоятельно выполнять большинство задач, принимать решения в стандартных ситуациях. Нуждается в консультациях по сложным или нестандартным вопросам. Соответствует требованиям к молодому специалисту после адаптации.
* Продвинутый ("Опытный"). Уверенно владеет компетенцией, способен решать сложные и нестандартные задачи, адаптироваться к изменяющимся условиям. Может делиться опытом с менее опытными коллегами.
* Эксперт ("Мастер"). Является признанным экспертом в данной области, способен создавать новые подходы, методики. Может быть наставником для других.

Каждая компетенция оценивается на четырех этапах оценки:

* Стартовая оценка
* Промежуточная оценка
* Итоговая оценка
* Пост-наставническая оценка

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

# Шаблон отчёта по итогам наставничества молодого педагога

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

1. Название учреждения дополнительного образования
2. Наименование программы и направления
3. Период наставничества с [ДД.ММ.ГГГГ] по [ДД.ММ.ГГГГ]
4. Наставник:

* Ф.И.О.
* Должность.
* Стаж работы в сфере ДО

1. Молодой педагог (наставляемый):

* Ф.И.О
* Должность.
* Дата начала работы в учреждении.
* Образование (специальность

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Общая цель. Всесторонняя адаптация молодого педагога к работе в системе дополнительного образования, формирование необходимых компетенций и содействие его профессиональному росту.

Поставленные задачи на период наставничества

2.1. Адаптационные

* Ознакомление с локальными нормативными актами учреждения (Устав, Положения, должностные инструкции).
* Погружение в специфику работы с обучающимися разных возрастных групп в условиях ДО.
* Помощь в освоении организационной структуры и корпоративной культуры учреждения.

2.2. Методические

* Формирование навыков планирования и проведения занятий в соответствии с принципами ДО (вариативность, индивидуализация, практико-ориентированность).
* Освоение методов и приемов мотивации обучающихся, развития их творческих способностей и интересов.
* Помощь в разработке и корректировке образовательных программ/модулей.
* Освоение системы оценки результатов освоения программы (неформальные методы, портфолио, проекты).

2.3. Психолого-педагогические

* Развитие навыков эффективного взаимодействия с обучающимися и их родителями (законными представителями).
* Формирование умений по созданию благоприятного психологического климата на занятиях.
* Освоение приемов работы с детьми с особыми образовательными потребностями (при наличии).

2.4. Профессионально-личностные

* Развитие навыков самоанализа и рефлексии педагогической деятельности.
* Формирование стремления к самообразованию и повышению квалификации.
* Содействие в развитии инициативности и активности в профессиональной деятельности.

3. ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

3.1. Регулярные встречи и консультации

* Обсуждение хода занятий, анализ трудностей, совместный поиск решений.
* Планирование предстоящих мероприятий, занятий.
* Указать периодичность, например: «2 раза в неделю», «по необходимости»

3.2. Совместное посещение и анализ занятий

* Посещение занятий молодого педагога наставником (с последующим конструктивным анализом).
* Посещение занятий наставника молодым педагогом (с последующим обсуждением).
* Указать количество посещений и фокус анализа

3.3. Совместная разработка/корректировка документов

* Рабочие программы, календарно-тематические планы.
* Сценарии мероприятий, мастер-классов.
* Методические материалы, дидактические пособия.

3.4. Обучение и обмен опытом

* Проведение наставником мастер-классов, открытых занятий для молодого педагога.
* Рекомендации по изучению методической литературы, онлайн-курсов, вебинаров.
* Совместное участие в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях (при наличии).

3.5. Обратная связь

* Систематическая и конструктивная обратная связь по всем аспектам деятельности.
* Поддержка и поощрение инициатив молодого педагога.

4. ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА (АНАЛИЗ ДОСТИЖЕНИЙ)

4.1. Адаптация к учреждению

* Успешность в освоении должностных обязанностей и регламентов.
* Интеграция в педагогический коллектив.
* Понимание специфики ДОО и своей роли в ней.
* Примеры: «Самостоятельно оформляет документацию», «Активно участвует в общих собраниях», «Наладил контакт с коллегами»

4.2. Методическая компетентность

* Качество планирования и подготовки к занятиям.
* Разнообразие и эффективность используемых форм и методов обучения (активные, интерактивные).
* Умение адаптировать программу под интересы и уровень обучающихся.
* Использование проектной, исследовательской деятельности.
* Примеры: «Занятия стали более динамичными», «Внедрил новые игры и упражнения», «Разработал мини-проект для детей»

4.3. Педагогические навыки и взаимодействие

* Умение устанавливать контакт с обучающимися, создавать мотивирующую среду.
* Навыки управления группой, поддержания дисциплины.
* Индивидуальный подход к обучающимся, работа с одаренными детьми, детьми с трудностями.
* Взаимодействие с родителями (проведение консультаций, обратная связь).
* Примеры: «Улучшилась атмосфера на занятиях», «Находит подход к каждому ребенку», «Активно общается с родителями»

4.4. Профессионально-личностный рост

* Развитие навыков самоанализа и рефлексии.
* Проявление инициативы, активности, желания развиваться.
* Навыки решения проблемных ситуаций.
* Примеры: «Самостоятельно анализирует свои занятия», «Выступил с инициативой проведения мероприятия», «Уверенно справляется с неожиданными ситуациями»

5. ВЫЯВЛЕННЫЕ ТРУДНОСТИ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

5.1. Трудности, с которыми столкнулся молодой педагог (и наставник)

Например, «Недостаточный опыт работы с большими группами», «Сложности в адаптации программы под разные возрастные группы», «Неуверенность в проведении публичных выступлений/открытых занятий», «Ограниченное время на подготовку»

5.2. Принятые меры по преодолению

Например, «Проведение индивидуальных тренингов по управлению группой», «Совместная разработка универсальных заданий», «Дополнительные консультации по методике проведения мероприятий», «Помощь в планировании времени»

5.3. Результативность принятых мер

Оценить, насколько успешно преодолены трудности

6. РЕКОМЕНДАЦИИ НАСТАВНИКА ПО ДАЛЬНЕЙШЕМУ РАЗВИТИЮ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

* Краткосрочные (на ближайшие 3-6 месяцев):

Например, «Посетить курсы повышения квалификации по (тема)», «Разработать и апробировать (новый модуль или проект)», «Провести открытое занятие для коллег»

* Долгосрочные (на перспективу)

Например, «Участвовать в конкурсах профессионального мастерства», «Разработать авторскую образовательную программу», «Стать руководителем методического объединения»

7. ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

* Итоговая оценка прогресса молодого педагога. (Отличный. Хороший. Удовлетворительный. Требует дальнейшего развития)
* Общие выводы по итогам наставничества

Обобщить основные достижения.

Подчеркнуть перспективы молодого специалиста.

Оценить эффективность процесса наставничества в целом.

Пример: «За отчётный период молодой педагог [Ф.И.О.] продемонстрировал значительный рост в [перечислить ключевые области], успешно адаптировался к условиям работы в ДОО. Обладает высоким потенциалом для дальнейшего развития и может быть рекомендован к самостоятельной работе с минимальным сопровождением.»]

8. ПОДПИСИ

Наставник

Молодой педагог (ознакомлен)

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

# Критерии отбора и подготовки наставников

Система наставничества является эффективным инструментом для развития молодых специалистов, адаптации новых сотрудников и передачи корпоративных знаний. Успех этой системы во многом зависит от правильного отбора и качественной подготовки наставников. Ниже представлены критерии, которые могут быть использованы для этого процесса

I. КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ:

1. Профессиональные компетенции

* Высокий экспертный уровень. Глубокие знания в своей предметной области, владение современными методами и технологиями, опыт успешного решения сложных задач.
* Опыт работы. Достаточный стаж в организации и/или по специальности, позволяющий передавать практические навыки и делиться накопленным опытом.
* Достижения. Наличие конкретных профессиональных успехов, признание коллег и руководства.
* Готовность к обучению. Открытость к новым знаниям, желание развиваться и совершенствовать свои навыки.

2. Личностные качества

* Коммуникабельность. Умение четко и ясно излагать свои мысли, слушать и слышать собеседника, устанавливать доверительные отношения.
* Эмпатия. Способность понимать чувства и переживания подопечного, проявлять сочувствие и поддержку.
* Терпение. Готовность многократно объяснять, повторять, давать обратную связь, не теряя при этом мотивации.
* Ответственность. Осознание важности своей роли, готовность доводить начатое до конца и нести ответственность за результаты.
* Позитивный настрой. Оптимизм, вера в потенциал подопечного, способность вдохновлять и мотивировать.
* Гибкость и адаптивность. Умение подстраиваться под индивидуальные особенности подопечного, менять подходы и стратегии обучения.
* Авторитет и уважение. Признание со стороны коллег и руководства, как профессионала и личности.
* Желание делиться опытом. Искреннее стремление помогать другим развиваться, а не просто выполнять формальные обязанности.

3. Мотивация и готовность

* Добровольное согласие. Наставник должен быть мотивирован на эту роль, а не быть назначенным принудительно.
* Понимание роли наставника. Четкое осознание задач, ответственности и ожиданий, связанных с наставничеством.
* Наличие свободного времени. Возможность уделять достаточно внимания подопечному без ущерба для основной работы.
* Лояльность к организации. Приверженность ценностям и целям компании, желание способствовать ее развитию.

4. Педагогические и методические навыки

* Умение объяснять. Способность донести сложную информацию простым и понятным языком.
* Навыки обратной связи. Умение давать конструктивную, развивающую обратную связь.
* Способность к планированию. Умение разрабатывать индивидуальные планы развития для подопечных.
* Умение мотивировать. Способность поддерживать интерес и вовлеченность подопечного.
* Навыки оценки. Умение объективно оценивать прогресс и результаты подопечного.

II. КРИТЕРИИ ПОДГОТОВКИ НАСТАВНИКОВ

Подготовка наставников должна быть системной и охватывать все аспекты, необходимые для эффективного выполнения их роли.

1. Обучение основам наставничества

* Цели и задачи наставничества. Четкое понимание, зачем нужна система наставничества в организации и какие результаты она должна принести.
* Роль и функции наставника. Детальное описание обязанностей, прав и ожиданий от наставника.
* Этика наставничества. Конфиденциальность, объективность, поддержка, избегание предвзятости.
* Цикл наставничества. Этапы работы с подопечным (знакомство, постановка целей, обучение, контроль, обратная связь, завершение).

2. Развитие коммуникативных навыков

* Активное слушание. Методы и приемы, позволяющие максимально полно воспринимать информацию от подопечного.
* Техники постановки вопросов. Открытые, закрытые, уточняющие вопросы для стимулирования мышления и выявления потребностей.
* Эффективная обратная связь. Правила и принципы конструктивной обратной связи
* Умение мотивировать и вдохновлять. Использование позитивного подкрепления, постановка амбициозных, но достижимых целей.

3. Развитие педагогических и методических навыков

* Особенности обучения взрослых.
* Разработка индивидуальных планов развития. Методы составления планов, учитывающих потребности и цели подопечного.
* Методы обучения. Демонстрация, объяснение, практические задания, кейсы, ролевые игры, мозговой штурм.
* Управление конфликтами. Способы разрешения разногласий и трудностей в процессе наставничества.
* Оценка прогресса. Инструменты и критерии для отслеживания развития подопечного.
* Работа с различными типами подопечных. Адаптация подходов к разным личностным особенностям и уровням подготовки.

4. Практическая отработка навыков

* Тренинги и деловые игры. Симуляция реальных ситуаций наставничества для отработки полученных знаний.
* Разбор кейсов. Анализ типичных проблем и успешных решений в наставничестве.
* Обмен опытом. Организация встреч для наставников, где они могут делиться своими успехами и трудностями.

5. Знание организационных процедур

* Документооборот. Правила заполнения отчетов, планов, форм обратной связи.
* Взаимодействие с руководством. Процедуры информирования о прогрессе, проблемах, запросах.
* Корпоративная культура и ценности Помощь подопечному в освоении норм и правил организации.

6. Поддержка наставников

* Регулярные встречи и сессии. Для обмена опытом, решения возникающих вопросов, получения методической поддержки.
* Доступ к ресурсам. Методические материалы, библиотеки, онлайн-курсы.
* Признание и поощрение. Моральное и/или материальное стимулирование наставников за их вклад.

Тщательный отбор и систематическая подготовка наставников – это инвестиция в человеческий капитал организации. Наставники, обладающие необходимыми компетенциями и мотивацией, способны значительно ускорить адаптацию, повысить квалификацию и лояльность молодых специалистов, что в конечном итоге способствует росту и развитию всей организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

# Анкета для наставника по оценке процесса наставничества

Уважаемый(ая)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_!

Мы просим Вас уделить несколько минут для заполнения данной анкеты. Ваше мнение крайне важно для нас, так как оно поможет оценить эффективность программы наставничества в нашем учреждении и внести необходимые коррективы для ее улучшения. Ваши ответы будут использованы исключительно для анализа и развития системы наставничества.

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

1. Ваше ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. ФИО молодого педагога, которого Вы наставляли\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Направление деятельности молодого педагога\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Период наставничества с "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г\.

II. ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

*Оцените следующие утверждения по шкале от 1 до 5, где*

1 – Категорически не согласен

2 – Скорее не согласен

3 – Частично согласен

4 – Скорее согласен

5 – Полностью согласен

1. Цели наставничества для молодого педагога были сформулированы четко и понятно.

1 2 3 4 5

2. Эти цели были реалистичными и достижимыми в рамках отведенного времени.

1 2 3 4 5

3. При постановке целей учитывалась специфика направления деятельности молодого педагога \(например, особенности работы с материалом, подготовка к конкретным событиям – конкурсам, выставкам, выступлениям).

1 2 3 4 5

4. Молодой педагог активно участвовал в формулировании своих индивидуальных целей наставничества.

1 2 3 4 5

III. ПРОЦЕСС ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С МОЛОДЫМ ПЕДАГОГОМ

1. Как часто в среднем происходили ваши встречи/консультации с молодым педагогом?

Ежедневно

1-2 раза в неделю

1-2 раза в месяц

Реже

По мере необходимости

2. Была ли периодичность ваших встреч оптимальной для решения поставленных задач?

Да, вполне

Скорее да

Скорее нет (поясните ниже)

Нет (поясните ниже\)

3. Какие формы взаимодействия оказались наиболее эффективными? (Можно выбрать несколько вариантов)

Личные беседы, обсуждения

Совместное посещение занятий и мероприятий

Наблюдение за проведением занятий молодым педагогом с последующим анализом

Совместная разработка программ или планов занятий, методических материалов

Помощь в подготовке к мероприятиям (концерты, выставки, соревнования)

Практическая помощь в решении текущих вопросов (оформление документации, работа с оборудованием)

Онлайн-консультации (переписка, видеозвонки)

Другое \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Насколько открытым и доверительным было ваше общение с молодым педагогом?

Очень открытым и доверительным

Достаточно открытым

Скорее формальным

Затрудняюсь ответить

5. Как Вы оцениваете готовность молодого педагога к восприятию обратной связи и работе над собой?

Всегда открыт и готов к изменениям

В основном открыт, но иногда требовалась дополнительная мотивация

Часто воспринимал обратную связь настороженно

С трудом принимал критику

6. С какими основными трудностями Вы столкнулись в процессе наставничества? (Например, нехватка времени, отсутствие мотивации у молодого педагога, сложности в определении зон роста и т.д.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Насколько успешно, по Вашему мнению, молодой педагог освоил методики работы с детьми в дополнительном образовании (например, создание мотивационной среды, организация проектной деятельности, индивидуальный подход к развитию талантов, подготовка обучающихся к специфическим конкурсам и выступлениям)?

В полной мере

В значительной степени

В достаточной степени

Требуется дальнейшая работа

Затрудняюсь ответить

IV. ПОДДЕРЖКА И РЕСУРСЫ

1. Достаточно ли была оказана поддержка (информационная, методическая, организационная) со стороны администрации учреждения для Вашей наставнической деятельности?

В полной мере

В достаточной степени

Недостаточно (поясните ниже)

Не была оказана

2. Какие ресурсы (методические материалы, доступ к курсам или тренингам, время для встреч, возможность посетить открытые занятия коллег и т.д.) были Вам доступны для осуществления наставничества?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Чего, на Ваш взгляд, не хватало для более эффективной наставнической работы?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

V. ЛИЧНОЕ РАЗВИТИЕ НАСТАВНИКА

1. Ощутили ли Вы собственное профессиональное развитие в процессе наставничества?

Да, очень значительное

Да, в некоторой степени

Нет, не ощутил

Затрудняюсь ответить

2. Что нового Вы узнали или какие навыки развили благодаря этому опыту? (Например, навыки обратной связи, целеполагания, углубили знания по своей специализации)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Повлиял ли опыт наставничества на Вашу собственную педагогическую деятельность? Если да, то как?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

VI. ОБЩАЯ ОЦЕНКА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1. Как Вы в целом оцениваете эффективность данного периода наставничества для молодого педагога?

Высокоэффективно – молодой педагог достиг всех поставленных целей и успешно адаптировался.

Эффективно – молодой педагог значительно продвинулся в своем развитии.

Удовлетворительно – есть прогресс, но требуются дальнейшие усилия.

Низкоэффективно – значительного прогресса не наблюдалось.

Затрудняюсь ответить.

2. Что бы Вы предложили изменить или улучшить в программе наставничества для молодых педагогов в нашем учреждении дополнительного образования? (Например, обучение наставников, более четкие критерии, больше времени для наставничества, дополнительные ресурсы, формат встреч и т.д.)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Готовы ли Вы продолжить наставническую деятельность в будущем?

Да, с удовольствием

Да, при определенных условиях (укажите каких) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Скорее нет

Нет

Благодарим Вас за уделенное время

1. Поскольку это отложенная оценка, требуется более изощренный подход, чем просто опрос "здесь и сейчас". [↑](#footnote-ref-1)
2. Оценка по каждому критерию может быть качественной (описание) или количественной (по шкале, например, 1-3 или 1-5), с обязательными комментариями и примерами. [↑](#footnote-ref-2)