Государственное бюджетное учреждение дополнительного

профессионального педагогического образования

центр повышения квалификации специалистов

«Информационно-методический центр»

Калининского района Санкт-Петербурга

Дополнительная профессиональная программа

(программа повышения квалификации)

**«Наставник»**

Авторы:

С.В. Калганова,

А.В. Вольтов,

Н.Ю. Кадетова,

А.Г. Лукьяненко,

Е.Б. Пигалкина

Санкт-Петербург, 2023

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Актуальность и практическая значимость программы**

Актуальность программы обусловлена тем, что её реализация способствует повышению уровня готовности педагогических работников общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей к проектированию и реализации действенных инструментов, моделей, технологий наставничества в рамках реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися", утв. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145.

**Описание структуры программы с указанием места в ней каждого из модулей**

Программа включает 2 модуля, содержательно и методически направленных на развитие профессиональных компетенций педагогов.

**Модуль 1. Актуальность реализации целевой модели наставничества в системе образования (8 ч.).**

Наставничество в образовании как центральная идея в национальном проекте «Образование». Нормативные основы организации наставничества. Наставничество как стратегия непрерывного развития педагога. Роль наставничества для молодых педагогов: построение профессиональной карьеры, формирование hard, soft и self skills, личное развитие.

**Модуль 2. Теоретические и прикладные аспекты введения наставничества в образовательной организации (22 ч.)**

Процесс наставничества: основные этапы, постановка цели и ориентация на результат. Система планирования наставничества. Методы и технологии наставничества. Мониторинг эффективности процессов наставничества в организации. Психологические аспекты наставничества. Коммуникация в процессе наставничества: технологии, методы, техники. Цифровые инструменты в наставничестве.

**Итоговая аттестация.**

 **«ЦЕЛЕВАЯ КАРТА»**

**ДПП «Наставник»**

**Цель реализации программы:** совершенствование профессиональных компетенции слушателей в области планирования и реализации технологии наставничества в образовательной организации как формы педагогической поддержки работников образования в контексте реализации методологии (целевой модели) наставничества.

**Задачи:**

развитие у слушателей компетенций, необходимых для выполнения функций наставника;

формирование готовности к оказанию педагогической поддержки работников образования в контексте реализации методологии (целевой модели) наставничества;

представление слушателями вариативных форм реализации технологий наставничества в образовательной организации.

**Категория слушателей (специалистов)**: педагогические работники общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей.

**Сфера профессиональной деятельности слушателя:** педагогическая деятельность.

**Направленность программы**: методические дефициты, психолого-педагогические дефициты.

**Формат обучения**: очный, очно-заочный.

**Объём программы**: 36 часов.

**Профессиональный стандарт как основа разработки ДПП**

|  |
| --- |
| **В основу обучения по данной ДПП положен профессиональный стандарт:** «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании)» |
| Планируемые результаты обучения направлены на выполнение слушателем: |
| Обобщенных трудовых функций (ОТФ) | Трудовых функций (ТФ) | Трудовых действий (ТД) | На уровне квалификации |
| Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования | Общепедагогическая функция. Обучение.Воспитательная деятельность.Развивающая деятельность | Планирование и проведение учебных занятий.Формирование мотивации к обучению.Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей.Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка | 6 |

**Планируемые результаты обучения**

Слушатель данной ДПП готовится к решению следующих задач профессиональной деятельности и должен обладать следующими профессиональными компетенциями (обязательные результаты обучения):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Модуль**  **ДПП (М)** | **Задачи профессиональной деятельности (ЗПД)** | **Профессиональные компетенции (ПК), подлежащие развитию** |
| М 1. Актуальность реализации целевой модели наставничества в системе образования | ЗПД 1. Разбираться в актуальности и значимости введения целевой модели наставничества | ПК 1. Реализация наставничества как стратегии непрерывного развития педагога |
| М 2. Теоретические и прикладные аспекты введения наставничества в образовательной организации | ЗПД 2. Проводить занятия с наставляемыми с учётом теоретических и прикладных аспектов наставничества | ПК 2. Реализация в педагогической деятельности современных методов и технологий наставничества  |
| Компетенции, подлежащие развитию в течение всего процесса обучения.Общекультурные:ОК 1. Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;ОК 2. Готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;ОК 3. Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.Общепрофессиональные компетенции:ОПК 1. Способность к анализу, планированию и организации профессиональной деятельности;ОПК 2. Готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач в области профессиональной деятельности;ОПК 3. Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. |

**УЧЕБНЫЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Модуль | Всего часов | в том числе | Форма аттестации |
| лекции | практические занятия | самостоятельная внеаудиторная работа |
|  | Актуальность реализации целевой модели наставничества в системе образования | 8 | 5 | 3 |  |  |
|  | Теоретические и прикладные аспекты введения наставничества в образовательной организации | 22 | 10 | 12 |  |  |
| Итоговая аттестация | 6 |  | 6 |  | Разработка проекта персонализированной программы наставничества |
| **ИТОГО** | **36** | **15** | **21** |  |  |

**УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Тема | Всего часов | в том числе | Форма аттестации |
| лекции | практические занятия | самостоятельная внеаудиторная работа |
| **Модуль 1. Актуальность реализации целевой модели наставничества в системе образования (8 часов)** |
| 1.1 | Наставничество в образовании как центральная идея в национальном проекте«Образование». Нормативные основы организациинаставничества | 4 | 3 | 1 |  |  |
| 1.2 | Наставничество как стратегиянепрерывного развития педагога. Роль наставничества для молодых педагогов:построение профессиональной карьеры, формирование hard, soft и self skills, личноеразвитие | 4 | 2 | 2 |  |
| **Модуль 2. Теоретические и прикладные аспекты введения наставничества в образовательной организации (22 часа)** |
| 2.1 | Процесс наставничества: основные этапы, постановка цели и ориентация на результат. Система планирования наставничества. Методы и технологии наставничества. Мониторинг эффективности процессов наставничества в организации | 8 | 4 | 4 |  |  |
| 2.2 | Психологические аспектынаставничества. Коммуникация в процессе наставничества: технологии, методы, техники. | 8 | 4 | 4 |  |
| 2.3 | Цифровые инструменты внаставничестве | 6 | 2 | 4 |  |  |
| **Итоговая аттестация** | 6 |  | 6 |  | Разработка проекта персонализированной программы наставничества |
| **ИТОГО** | **36** | **15** | **21** |  |  |

**Календарный учебный график**

Общая продолжительность обучения составляет 2 месяца.

Режим: 4-5 академических часов в день, 1 день в неделю.

Дата начала обучения определяется по мере комплектования групп, и на каждую группу составляется календарный учебный график.

**Организационно-педагогические условия**

*Квалификация педагогических кадров*

Реализация программы обеспечивается специалистами, владеющими современными технологиями образования взрослых, способными организовать обучение слушателей с применением современных технических средств обучения, прошедших соответствующую подготовку.

*Материально-технические условия реализации программы:*

учебный класс, оснащённый мультимедийным оборудованием с выходом в информационно-коммуникационную сеть «Интернет»; экран и мультимедийный проектор.

*Программные средства:*

операционная система Windows**;** интернет-браузеры Microsoft Internet Explorer, Mozilla Firefox, Opera;свободное программное обеспечение, Интернет-сервисы.

*Методическое обеспечение.*

Комплект учебных материалов на электронном носителе (презентации к занятиям, учебные задания). Комплект диагностического инструментария (анкеты, опросные листы в бумажном виде)

**Обучение слушателей с ограниченными возможностями здоровья**

Для успешного обучения слушателей с ограниченными возможностями здоровья по программе стажировки организационно-педагогические условия максимально приближаются к конкретному человеку с учетом его психофизиологических возможностей и социального опыта.

Используются возможности телекоммуникаций и баз данных для информационной поддержки образовательного процесса.

Обеспечивается доступ к научной, учебно-методической информации, в т.ч. в сети Интернет.

Применяется форма дистанционного обучения для слушателей с проблемами опорно-двигательного аппарата.

Слушатели, имеющие слабое зрение, используют компьютерные программы по увеличению изображения на обычном видеодисплее.

В обучении используются:

кейс-технологии - слушатель получает полный комплект учебных материалов по каждой дисциплине, а также возможность познакомиться с типовыми проблемами и вариантами их решений;

сетевые технологии (Интернет, региональные, локальные телекоммуникационные сети);

обучающие семинары – вебинары, транслируемые в сети Интернет.

**Учебно-методическое обеспечение программы**

*Нормативно-правовые документы*

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп).
2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
3. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями на 20 августа 2021 года) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» (Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях).
5. Методология (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145).

*Основная литература*

1. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.
2. Методические рекомендации по вопросам сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: методические рекомендации / Е.Л. Кинева, Е. В. Лямцева, Ю. В. Ребикова. – Челябинск: ЧИППКРО, 2020 – 42 с.
3. Навигатор молодого педагога: методическое пособие для образовательных организаций / М. В. Бывшева, Е. С. Воробьева, А. С. Демышева, О. И. Идрисова, И. М. Колотовкина; Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург: УрГПУ, 2022. – 17 с. – Текст: непосредственный.
4. Навигатор педагога-наставника: методическое пособие для образовательных организаций / М. В. Бывшева, Е. С. Воробьева, А. С. Демышева, О. И. Идрисова, И. М. Колотовкина; Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург: УрГПУ, 2022. – 37 с.
5. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детеи̮ ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с. – Электрон. данн. – Ссылка доступа: https://itdperspectiva.page.link/recschool

*Интернет-ресурсы*

1. Андрагогические аспекты повышения квалификации педагогов: информационно-методический сервис «Профиль роста»: монография — Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». — 2019 [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://imc-kalina.ru/images/modern\_obr/fip/2019/imc\_maket.pdf \](http://imc-kalina.ru/images/modern_obr/fip/2019/imc_maket.pdf%20%5C)
2. РЦ МЕНТОРИ : национальный ресурсный центр наставничества. – URL: <https://mentori.ru/nacproekt-obrazovanie>.
3. Сайт проекта «Старт в будущее» https://eafonasieva.wixsite.com/mysite

**Общие требования к организации образовательного процесса.**

Обучение осуществляется с позиций андрагогики, что предполагает активную позицию слушателей, использование их профессионального опыта как мощного образовательного ресурса.

Обучение строится с включением практических примеров эффективного использования информационных технологий в образовательной деятельности.

Обучение организуется в очно-заочной форме.

Очная часть обучения проводится в форме организационно-деятельностных семинаров, деловых игр, творческих лабораторий, компьютерных практикумов, тренингов, понимающей экспертизы и рефлексивных полилогов.

Учебный материал для слушателей предъявляется в процессе профессионального общения, практических проб и самостоятельной работы с учебными пособиями.

**Форма аттестации и контроля**

Контроль достижения слушателями планируемых результатов реализации ДПП:

итоговая аттестация, которая осуществляется аттестационной комиссией в форме защиты проекта персонализированной программы наставничества.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**ДПП «Наставник»**

**Планируемые результаты обучения (декомпозиция компетенций, формируемых в рамках данной рабочей программы)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональные компетенции | Слушатель должен знать (З) | Слушатель должен уметь (У) | Слушатель должен владеть (приобрести опыт) (О) |
| ПК 1. Готовность к участию в реализации целевой модели наставничества в системе образования | З 1.1. Основные нормативно-правовые иметодические документы, необходимые для внедрения и эффективного функционированияцелевой модели наставничества в образовательной организации; термины и понятия«наставник», «наставляемый»/ «подопечный», «наставничество» и др. | У 1.1. Осуществлять анализнормативно-правовых и проектирование методических документов, обеспечивающихвнедрение и эффективное функционирование системы наставничества в образовательнойорганизации как формы методической поддержки непрерывного профессиональногоразвития педагогов | О 1.1. Методами стратегического и оперативного анализа |
| ПК 2. Готовность обеспечить условия реализации системы наставничества | З 2.1. Методы, формы, модели,особенности планирования и реализации технологии наставничества в образовательнойорганизации, в том числе и при работе с молодыми специалистами, будущимиспециалистамиЗ 2.2. Роль наставничества для профессионального развития, формирования hard,soft и self skillsЗ 2.3. Приемы и техники коммуникации в процессе наставничества З 2.4. Способыустановления обратной связи и контроля в наставничестве, цифровые инструментынаставничества | У 2.1. Разрабатывать документацию по наставничеству (персонализированную программу наставничества, плансопровождения наставничества в организации, дорожную карту) У 2.2. Отбирать методы, формы, технологии наставничества с учётом этапов наставничества, применять приемы и техникикоммуникации и взаимодействия, мотивации, установления обратной связи в процессенаставничестваУ 2.4. Оценивать результативность наставничества, выявлять профессиональныедефициты владеть приемами постановки вопросов и подачи развивающей обратной связи вработе с наставником/наставляемымУ 2.5. Использовать цифровые инструменты наставничества | О 2.1. Технологией проектирования и способами анализа состояния системы наставничества |

* **Описание образовательного процесса**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  | Тема занятий | Кол-во часов | Формы организации учебных занятий | Основные элементы содержания | Формируемые (развиваемые) элементы ПК |
| 1.1 | Наставничество в образовании как центральная идея в национальном проекте«Образование». Нормативные основы организациинаставничества | 4 | Лекция – 3.Практическое занятие – 1. | Тема наставничества в образовании как центральная внациональном проекте «Образование». Общественные, региональныеинициативы по возрождению института наставничества вобразовании.Нормативные основы целевой модели наставничества.Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Обобразовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.)Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждениизнака отличия «За наставничество».Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальныхцелях и стратегических задачах развития РоссийскойФедерации на период до 2024 года».Методология (целевой модели) наставничестваобучающихся для организаций, осуществляющихобразовательную деятельность по общеобразовательным,дополнительным общеобразовательным и программамсреднего профессионального образования, в том числе сприменением лучших практик обмена опытом междуобучающимися (утверждена распоряжением Министерствапросвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р145).Методические рекомендации по внедрению методологии(целевой модели) наставничества обучающихся дляорганизаций, осуществляющих образовательнуюдеятельность по общеобразовательным, дополнительнымобщеобразовательным и программам среднегопрофессионального образования, в том числе сприменением лучших практик обмена опытом междуобучающимися (приложение к распоряжениюМинистерства просвещения Российской Федерации от 25декабря 2019 г. № Р-145).Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Обутверждении основных принципов национальной системыпрофессионального роста педагогических работниковРоссийской Федерации, включая национальную системуучительского роста» Примерный перечень нормативно-правовых документоворганизации:приказ о внедрении целевой модели наставничества, приказ о назначении куратора и наставников внедренияцелевой модели наставничества, приказ об утверждении Положения о наставничестве,реализации целевой модели наставничества, приказ о формировании наставнических пар, приказ об утверждении дорожной карты внедрениянаставничества в организации и др.Практические занятия:анализ положений о наставничестве в образовательнойорганизации с позиции актуальных нормативно-правовойбазы внедрения наставничества | З 1.1.У 1.1.О 1.1. |
|  |
| 1.2 | Наставничество как стратегиянепрерывного развития педагога. Роль наставничества для молодых педагогов:построение профессиональной карьеры, формирование hard, soft и self skills, личноеразвитие | 4 | Лекция – 2.Практическое занятие – 2.  | Роль универсальных компетенций, hard, soft и self skills насовременном рынке труда. Конкурсное движение вобразовательной организации для молодых специалистов иих наставников как фактор повышения профессиональнойкомпетентности и развития наставничества в организации.Творческая лаборатория как условие методическойподдержки профессионального развития наставников инаставляемых.Практические занятия: самодиагностика soft и self skills в контексте развитияпрофессионала и наставничества, проектирование индивидуального образовательного маршрута |
| 2.1 | Процесс наставничества: основные этапы, постановка цели и ориентация на результат. Система планирования наставничества. Методы и технологии наставничества. Мониторинг эффективности процессов наставничества в организации | 8 | Лекция – 4.Практическое занятие – 4. | Этапы процесса наставничества: подготовительно-диагностический, адаптационный, формирующий иконтрольно-оценочный. Обязанности наставника инаставляемых, результат на этапах наставничества.Этапы технологии наставничества.Формы, методы, технологии наставничества вобразовательной организации.Модель обучения на рабочем месте (этапы технологиинаставничества):«Я расскажу, ты послушай», «Я покажу, ты посмотри», «Сделаем вместе», «Сделай сам, я помогу», «Сделай сам и объясни, почему так», «Научи другого».Обратная связь и контроль в наставничестве. Виды иинструменты контроля наставников и подопечных.Принципы контроля и обратной связи для наставников иобучаемых. Понятие, этапы, инструментарий мониторингаэффективности процессов наставничества в организации.Практические занятия: проектирование деятельности наставника и наставляемого;разработка персонализированной программынаставничества; отбор методов, приемов, технологий работынаставника/наставляемого/ координатора на разных этапах наставничества; выполнение методических кейсов по анализу и подборуинструментария мониторинга эффективности процессовнаставничества в организации;создание макета отчета-презентации по итогам участия в наставничестве на уровненаставнической пары. | З.2.1З.2.2З.2.3З.2.4У.2.1У.2.2У.2.3У.2.4У.2.5О.2.1 |
| 2.2 | Психологические аспектынаставничества. Коммуникация в процессе наставничества: технологии, методы, техники. | 8 | Лекция – 4.Практическое занятие – 4. | Мотивы наставничества. Роль наставника для молодогоспециалиста в первый год профессиональной деятельности.Личность наставника. Выявление потребности молодогоспециалиста в наставнике. Выявление профессиональныхдефицитов наставляемого, барьеров саморазвития.Установление доверительного контакта «Наставник – наставляемый». Демотивирующие и мотивирующиекоммуникационные модели взаимодействия в паре«наставник-наставляемый» Технология эффективнойобратной связи (ТЭОС). Обратная связь как инструментмотивации к развитию. Алгоритм развивающей обратнойсвязи BOFF.Практические занятия: заполнение методики «Колесо компетенций наставника» (профессиональные,личностные, организационно-методические) - подход А.Р. Масалимовой, Е.Ю. Есениной; составление кодексанаставника; отработка умения применять техники активного слушанияи проявления эмпатии, приема «Воронка вопросов», модельGROW и др.; составление сценария встречи наставника снаставляемым/ методической встречи наставников инаставляемых в организации/ правил общения наставника и наставляемого |
| 2.3 | Цифровые инструменты внаставничестве | 6 | Лекция – 2.Практическое занятие – 4. | Особенности реализации наставничества педагогическихработников в цифровую эпоху. Цифровые инструментынаставнической деятельности. Возможностимежмуниципальной и межрегиональной сетевойкоммуникации в наставнической деятельностипедагогических ассоциаций и сетевых предметныхсообществ.Практические занятия: изучение специализированных цифровых ресурсов и сервисов по наставничеству педагогических работников;отработка умений пользоваться федеральными ирегиональными цифровыми ресурсами в профессиональнойдеятельности |

**Оценочные материалы**

**Итоговая аттестация – разработка проекта персонализированной программы наставничества.**

Форма итоговой аттестации: защита проекта персонализированной программы наставничества.

Форма проведения - публичное представление проекта персонализированной программы наставничества.

Выступление сопровождается презентацией 10 слайдов. Продолжительность вступления до 10 мин.

**Паспорт оценочного средства**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Предмет(ы) оценивания | Объект оценивания | Критерии оценки | Показатели оценки |
| Персонализированная программа наставничества  | Защита слушателем проекта персонализированной программы наставничества | В соответствии с листом экспертизы (Приложение 1.) | Полностью, частично. |

Оценка на итоговой аттестации (защита проекта персонализированной программы наставничества): «зачет», «незачёт».

Оценка «зачет» выставляется при сумме баллов не менее 7.

Оценка «незачет» выставляется при сумме баллов 6 и менее.

**Приложение 1.**

**Лист экспертизы**

**проекта персонализированной программы наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Оценка  |
| В программе указаны актуальные нормативные документы, регламентирующие особенности организации работы по наставничеству в образовательной организации | 0-1-2 |
| В программе определены этапы наставничества, предусмотрено использование различных форм, методов, технологий наставничества в образовательной организации с учётом выявленных профессиональных дефицитов | 0-1-2 |
| В программе определены направления и формы работы, связанные с мотивацией, взаимодействием наставников/наставляемых в образовательной организации | 0-1-2 |
| В программе представлены способы, показатели оценки результативности наставничества с учётом преодоления выявленных профессиональных дефицитов | 0-1-2 |
| В программе представлены материалы по самодиагностике наставляемого, анкета по удовлетворенности наставляемого результатами наставничества  | 0-1-2 |

Критерии оценки: 0 - признак не проявляется; 1 - признак проявляется частично; 2 –

признак проявляется в полной мере