

Экспертный лист оценки программы наставничества

МОУ «Наставническая СОШ им. Е. Ф. Прохорова»

Показатели	Оценка показателя (1 – мин. балл, 5 – макс. балл)
1.Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	4
2.методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	4
3.Актуальность программы наставничества	5
4.Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	4
5.Каждая форма и программа направлены на достижение запланированных результатов	4
6.Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	5
7.Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	5
8.Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	4
9.Понятен ли алгоритм отбора наставников и наставляемых	4
10.Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	4
11.Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	3
12.Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	4
13.В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	4
ИТОГО:	54

Подписи экспертов:

<u>Редерова Л.Ф.</u>	<u>Мухоморова</u>
<u>Казакова О.Б.</u>	<u>Васильева</u>
<u>Киселева Н.Р.</u>	<u>Жукова</u>
<u>Мельникова Л.Д.</u>	<u>Ах</u>

Экспертный лист оценки программы наставничества

МОУ "Сейкинский СРМ"

Показатели	Оценка показателя (1 – мин. балл, 5 – макс. балл)
1.Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	4
2.методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	4
3.Актуальность программы наставничества	4
4.Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	4
5.Каждая форма и программа направлены на достижение запланированных результатов	5
6.Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	5
7.Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	5
8.Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	4
9.Понятен ли алгоритм отбора наставников и наставляемых	3
10.Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	4
11.Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	3
12.Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	4
13.В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	4
ИТОГО:	53

Подписи экспертов:

<u>Федорова Л.Ф.</u>	<u>Александр</u>
<u>Козакова О.Б.</u>	<u>Виктор</u>
<u>Вискина Н.Р.</u>	<u>Евгений</u>
<u>Челомкина Л.В.</u>	<u>Александр</u>

Экспертный лист оценки программы наставничества

МБОУ "Историческая школа"

Показатели	Оценка показателя (1 – мин. балл, 5 – макс. балл)
1.Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	4
2.методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	4
3.Актуальность программы наставничества	4
4.Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	5
5.Каждая форма и программа направлены на достижение запланированных результатов	4
6.Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	4
7.Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	4
8.Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	4
9.Понятен ли алгоритм отбора наставников и наставляемых	4
10.Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	5
11.Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	3
12.Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	4
13.В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	4
ИТОГО:	53

Подписи экспертов:

<u>Федорова Л.Ф.</u>	<u>Медведев</u>
<u>Козакова О.Б.</u>	<u>Куликов</u>
<u>Киселева Н.П.</u>	<u>Жуков</u>
<u>Нелюбина Л.В.</u>	<u>Андреев</u>

Экспертный лист оценки программы наставничества

МУ ДО "Городской ЦДО"

Показатели	Оценка показателя (1 – мин. балл, 5 – макс. балл)
1.Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	4
2.методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	4
3.Актуальность программы наставничества	4
4.Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	5
5.Каждая форма и программа направлены на достижение запланированных результатов	4
6.Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	4
7.Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	4
8.Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	4
9.Понятен ли алгоритм отбора наставников и наставляемых	4
10.Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	4
11.Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	3
12.Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	4
13.В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	5
ИТОГО:	53

Подписи экспертов:

Федорова Л.Ф.Каракова О.Б.Киселева Н.Р.Мельникова Л.В.РябенкоОнищенкоЛ.М.

Экспертный лист оценки программы наставничества

МОУ "Караокишская СОШ им. С.В. Тартинова"

Показатели	Оценка показателя (1 – мин. балл, 5 – макс. балл)
1.Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	3
2.методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	3
3.Актуальность программы наставничества	4
4.Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	4
5.Каждая форма и программа направлены на достижение запланированных результатов	4
6.Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	3
7.Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	4
8.Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	3
9.Понятен ли алгоритм отбора наставников и наставляемых	3
10.Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	3
11.Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	2
12.Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	3
13.В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	3
ИТОГО:	42

Подписи экспертов:

Федорова Л.Ф.
Козактова С.Б.
Киселева Н.П.
Немошнина Л.Д.

Экспертный лист оценки программы наставничества

МОУ "Чайская СОШ"

Показатели	Оценка показателя (1 – мин. балл, 5 – макс. балл)
1.Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	3
2.методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	3
3.Актуальность программы наставничества	4
4.Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	4
5.Каждая форма и программа направлены на достижение запланированных результатов	4
6.Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	4
7.Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	3
8.Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	2
9.Понятен ли алгоритм отбора наставников и наставляемых	3
10.Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	3
11.Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	2
12.Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	3
13.В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	3
ИТОГО:	41

Подписи экспертов:

<u>Федорова Л.Ф.</u>	<u>Медведев</u>
<u>Казакова Р.Б.</u>	<u>Овчин</u>
<u>Киселева Н.П.</u>	<u>Л</u>
<u>Мельникова Л.Д.</u>	<u>М</u>

Экспертный лист оценки программы наставничества

МУДО «Тайская спортивная школа»

Показатели	Оценка показателя (1 – мин. балл, 5 – макс. балл)
1.Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	3
2.методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	4
3.Актуальность программы наставничества	4
4.Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	3
5.Каждая форма и программа направлены на достижение запланированных результатов	4
6.Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	3
7.Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	3
8.Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	2
9.Понятен ли алгоритм отбора наставников и наставляемых	3
10.Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	3
11.Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	3
12.Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	2
13.В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	3
ИТОГО:	40

Подписи экспертов:

<u>Федорова Л.Р.</u>	<u>Мух.</u>
<u>Козанова С.Б.</u>	<u>Вит</u>
<u>Киселева Н.Р.</u>	<u>Лс</u>
<u>Чернышова Л.В.</u>	<u>М</u>