

ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ НАСТАВНИКА
МАУ ДО «СШОР «Фаворит»

Наставник: _____
Наставляемый: _____

Должность наставляемого: _____

Период наставничества: _____

Основание (приказ): _____

1. ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ

Показатель	Значение
Количество запланированных мероприятий	
Количество выполненных мероприятий	
Доля выполнения, %	
Количество скорректированных/перенесенных мероприятий	

Ключевые выполненные мероприятия и результаты:

2. ДИНАМИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Приоритетная компетенция / дефицит	Оценка на старте	Итоговая оценка	Подтверждение результата / пример

3. ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Критерий	Оценка 0–3	Комментарий
Качество выполнения должностных обязанностей		

Критерий	Оценка 0–3	Комментарий
Самостоятельность в типичных профессиональных ситуациях		
Умение анализировать результаты своей работы		
Соблюдение требований безопасности и локальных актов		
Ведение обязательной документации		
Взаимодействие с коллегами/обучающимися/родителями		
Готовность к дальнейшему профессиональному развитию		

Шкала: 0 — не проявляется; 1 — требует постоянной помощи; 2 — в основном самостоятельно; 3 — устойчиво и самостоятельно.

4. ИТОГОВОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ НАСТАВНИКА

Основные достижения наставляемого:

Сохраняющиеся профессиональные дефициты:

Рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию:

Заключение (отметить):

- ☐ программа выполнена, наставляемый готов к самостоятельному выполнению основных должностных обязанностей;
- ☐ программа выполнена частично, рекомендуется продолжить адресное сопровождение до _____;
- ☐ требуется корректировка программы / назначение иного наставника;
- ☐ другое: _____.

Наставник _____ / _____ / дата:

Руководитель/куратор _____ / _____ / дата:

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУ ДО «СШОР «Фаворит»

Критерии применяются для итоговой оценки конкретной наставнической пары (программы) и для ежегодного анализа системы наставничества Учреждения. Оценка должна опираться на подтверждаемые результаты, а не только на количество встреч.

1. ОЦЕНКА КОНКРЕТНОЙ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ (100 БАЛЛОВ)

№	Критерий	Порядок оценки	Макс. балл
1	Выполнение мероприятий ППН	Доля выполненных мероприятий: 100–90% = 15; 89–80% = 12; 79–70% = 8; ниже 70% = 0–5	15
2	Динамика приоритетных профессиональных компетенций	Средний прирост по диагностической шкале: ≥ 2 баллов = 20; 1–1,9 = 15; 0,5–0,9 = 10; $< 0,5$ = 0–5	20
3	Самостоятельность наставляемого	Устойчивое самостоятельное выполнение ключевых задач = 15; эпизодическая помощь = 10; регулярная помощь = 5; постоянная помощь = 0	15
4	Качество выполнения должностных обязанностей	Положительная динамика качества, снижение ошибок, соблюдение сроков, подтвержденные руководителем результаты	15
5	Освоение нормативных требований, документации и безопасности	Соблюдение требований, корректность документации, отсутствие повторяющихся ошибок	10
6	Профессиональная адаптация и взаимодействие	Включенность в коллектив, конструктивное взаимодействие с коллегами, обучающимися и родителями	10
7	Рефлексия и индивидуальный маршрут дальнейшего развития	Наставляемый способен оценить свои ресурсы/дефициты и сформировал конкретный дальнейший план развития	5
8	Удовлетворенность участников наставничеством	Средняя оценка наставника и наставляемого по итоговой форме: 4,5–5 = 5; 4–4,49 = 4; 3–3,99 = 2; < 3 = 0	5
9	Дополнительный профессиональный результат	Методический продукт, успешное выступление/аттестация/конкурс, внедрение практики, иной подтвержденный результат	5

Интерпретация итоговой оценки: 85–100 баллов — высокая эффективность; 70–84 — достаточная; 50–69 — частичная эффективность, требуется адресная корректировка; менее 50 — программа требует пересмотра/продления либо изменения модели наставничества.

2. ГОДОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА УЧРЕЖДЕНИЯ

№	Показатель	Как фиксируется
1	Доля наставляемых, завершивших программы	завершившие / все участники $\times 100\%$
2	Доля программ с положительной динамикой компетенций	программы с подтвержденным ростом / завершённые программы $\times 100\%$
3	Доля наставляемых, достигших самостоятельности по ключевым задачам	по итоговым заключениям руководителей/наставников
4	Средняя доля выполнения мероприятий ППН	среднее значение по всем завершённым программам
5	Средняя удовлетворенность наставляемых	по итоговым анкетам, 1–5
6	Средняя удовлетворенность наставников организацией процесса	опрос, 1–5
7	Закрепление молодых специалистов	доля продолжающих работу через 6/12 месяцев после завершения

№	Показатель	Как фиксируется
		программы
8	Активность наставнического пула	число действующих наставников, число подготовленных/обученных наставников
9	Результаты профессионального развития	аттестации, квалификационные категории, методические продукты, конкурсы, внедренные практики
10	Срок профессиональной адаптации	при наличии сопоставимых данных — изменение среднего периода достижения самостоятельности

3. ПРАВИЛА ПРИМЕНЕНИЯ

- Стартовая и итоговая диагностика проводится по сопоставимой шкале и по одинаковым приоритетным компетенциям.
- Оценка качества и самостоятельности подтверждается конкретными результатами работы, наблюдением наставника и/или руководителя.
- Если отдельный критерий объективно неприменим к конкретной должности, его вес перераспределяется между близкими по смыслу критериями решением куратора до начала программы.
- Показатели эффективности не используются как единственное основание для дисциплинарных решений; их назначение — оценка качества сопровождения и профессионального развития.
- Результаты ежегодного анализа используются для корректировки локальных актов, форм работы, подготовки наставников и системы стимулирования.