

Примеры анкет для оценки эффективности работы наставника

1. Анкета, которую заполняет сотрудник (студент, проходящий практическое обучение)

Уважаемый сотрудник!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей компании адаптацию новых сотрудников (практикантов). На период испытательного срока Вам был назначен наставник.

Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником (отметьте подходящий вариант или напишите свой)?

- Каждый день.
- 2 — 3 раза в неделю.
- Один раз в неделю.
- 2 — 3 раза в месяц.
- Вообще не встречались.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5 — 2,5 часа в неделю.
- 2,5 — 2 часа в неделю.
- 1,5 часа в неделю.
- 1 час в неделю.
- 0 минут в неделю.

3. С кем из сотрудников Вас познакомил наставник в первый рабочий день?

- Познакомил с сотрудниками Вашего подразделения и с сотрудниками других подразделений (общение с которыми происходит постоянно по роду деятельности).
- Познакомил со всеми сотрудниками Вашего подразделения.
- Познакомил только с некоторыми сотрудниками подразделения.
- Познакомил практически со всеми, но не в первый рабочий день.
- Ни с кем не знакомил.

4. Как строилось Ваше общение с наставником (оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он)?

ВЫ НАСТАВНИК

- 20% — 80%
- 30% — 70%
- 60% — 40%
- 70% — 30%
- 80% — 20%

5. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- Да, всегда.
- Да, практически всегда.
- Да, часто.
- Да, но редко.
- Нет.

6. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- Да, каждый раз после окончания задания.

- Да, раз в неделю, вне зависимости от окончания задания подводил итог.
- Да, раз в месяц.
- Да, но реже чем раз в месяц.
- Нет.

2. Анкета, которую заполняет руководитель

Уважаемый руководитель!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых сотрудников в нашей компании. К Вашему новому сотруднику был прикреплен наставник на период испытательного срока.

Ответьте, пожалуйста, как строилось взаимодействие наставника с новым сотрудником.

1. Наставник охотно берется обучать нового работника.

- Да, всегда.
- Да, практически всегда.
- Да, часто.
- Да, но редко.
- Нет.

2. Производительность сотрудника в период совмещения основной функции с функциями наставничества не страдает за счет правильного планирования рабочего времени.

- Да, всегда.
- Да, практически всегда.
- Да, часто.
- Да, но редко.
- Нет.

3. Наставник регулярно сообщает об успехах нового сотрудника.

- Да, всегда.
- Да, практически всегда.
- Да, часто.
- Да, но редко.
- Нет.

4. Ежемесячный отчет по итогам работы нового сотрудника наставник предоставлял в срок.

- Да, всегда.
- Да, практически всегда.
- Да, часто.
- Да, но редко.
- Нет.

5. Наставник спланировал план обучения для нового сотрудника на период испытательного срока.

- Да, всегда.
- Да, практически всегда.
- Да, часто.
- Да, но редко.

— Нет.

Для того чтобы получить информацию не только количественную, но и качественную, в анкете можно использовать открытые вопросы. Полученная по ним информация структурируется и доносится до наставника в режиме рекомендаций.

Примеры открытых вопросов.

1. Как Вы считаете, какой информацией должен был поделиться с Вами наставник, для того чтобы облегчить Ваше вхождение в должность?
2. Ваши предложения по работе наставника.