

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №4 города Лесосибирска»



Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ№4»
Н.Я. Измайлова
Приказ 03-01-277 от 01.09.2023

Программа

НАСТАВНИЧЕСТВО

Лесосибирск, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. Введение**
- 2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ «СОШ№4»**
- 3. Ожидаемые результаты реализации программы**
- 4. Кадровое обеспечение**
- 5. Календарный план работы**
- 6. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества**
- 7. Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества**

Введение

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. В декабре 2019 года была утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145). Реализация данной модели направлена на обеспечение достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» и предусматривает вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

Цель программы наставничества: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи программы наставничества:

1. Улучшение показателей по общеобразовательным программам и дополнительным общеразвивающим программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.
3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.
4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов.
5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Критерии оценки результативности программы наставничества

-Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков.

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ «СОШ №4»

Целевая модель наставничества включает следующие приоритетные формы наставничества: «ученик - ученик»; «учитель - учитель/педагог — педагог»; «учитель - ученик/педагог — ученик»; «социальный партнер – ученик».

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Наставничество может осуществляться в групповой форме. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий — неуспевающий» (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);
- взаимодействие «лидер — пассивный» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков);
- взаимодействие «равный — равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, например, реализации Модулей «Самоуправление», «Волонтерство», «Общешкольные ключевые дела» рабочей программы воспитания образовательной организации);
- совместная работа над проектом (взаимная поддержка).

Направления работы наставника:

- помощь в адаптации вновь прибывшим ученикам и сплочение класса;
- проведение часов наставника;
- внеурочная деятельность;
- учебная деятельность.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы, лояльность обучающихся к образовательной организации; повышение мотивации как наставника, так и наставляемого к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию отдельных компетенций (поиндивидуальные потребности личности).

Форма наставничества «учитель – учитель/педагог – педагог»
Наставником может быть назначен опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и согласуется с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждается приказом директора.

Наставляемые: молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет); учителя, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности; учителя, не имеющие

педагогического образования; учителя-стажисты, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию; педагоги с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (разрабатывается анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью).

Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психоэмоциональная (помощь в установлении контакта с учащимися и коллегами).

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; повышение удельного веса педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях; развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога; получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации в образовательной организации

Форма наставничества «учитель – ученик» предполагает взаимодействие учителя (педагога) образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями

Форма наставничества «учитель — высокомотивированный ученик»

Форма наставничества «учитель — ученик с ОВЗ»

Форма наставничества «учитель — обучающийся группы риска»

Форма наставничества «социальный партнер — ученик» предполагает взаимодействие обучающихся образовательной организации и представителя обществу города, региона, некоммерческие предприятия, учреждения культуры, спорта, при котором наставник активизирует профессиональное, гражданское и личностное самоопределение и самореализацию обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, социальная или общепрофессиональная) может происходить практическое знакомство с профессией, со способами решения личных и социальных проблем, востребованных обучающимися. Форма наставничества «социальный партнер — ученик» реализуется основном в рамках сетевых договоров или договоров (соглашений) сотрудничества с частными лицами и организациями — социальными партнерами. Ожидаемые результаты работы наставнической пары: рост мотивации и активности наставляемого в социально значимой деятельности, развитие личностных и проектных навыков и компетенций, сокращение адаптационного периода и повышение уровня комфорта процесса адаптации при организации социально-культурной деятельности.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

Результатом реализации программы наставничества будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- повышение уровня мотивация к учебе и саморазвитию;
- качественное развитие системы инклюзивного образования с привлечением обыкновенных учеников;
- сохранение педагогических кадров;
- устранение профессиональных дефицитов
- высокая степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- включенность родителей (законных представителей);
- уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) наставнической деятельностью и успехами их ребенка.
- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности;
- оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества

Кадровая система реализации целевой программы наставничества предусматривает, независимо от форм наставничества, *три главные роли*:

- 1) наставляемый;
- 2) наставник;
- 3) куратор.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Календарный план

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности			
Формирование базы наставляемых из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общности, выпускников, партнеров и т. д.	Сентябрь-октябрь	Сформирована база наставных	Е.Г. Шумилова
Формирование базы наставников из числа обучающихся, педагогов, представителей родительской общности, выпускников, партнеров	В течение всего Периода реализации ЦМН	Сформирована база наставников	Е.Г. Шумилова
Заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению целевой модели наставничества	Сентябрь-октябрь	Соглашения с организациями-партнерами	Н.Я. Измайлова
Организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	По отдельному графику	Сформированы группы наставников для обучения.	Е.Г.Шумилова
Формирование наставнических пар или групп	Сентябрь-октябрь	Сформированы наставнические пары или группы	Е.Г. Шумилова
Организация работы наставнических пар или групп: – встреча-знакомство; – пробная встреча; – встреча-планирование;	В течение всего периода реализации ЦМН	Реализация мероприятий в	

совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; – итоговая встреча	Согласно индивидуальному плану		наставник
Проведение первых организационных встреч внутри настав- нической пары/группы	20.10	Проведены организационные встречи, составлены внутри каждой наставниче ской па- ры/группы	наставник
Утверждение индивидуальных планов	30.10	Приказ по образовательной организации утверждения индивидуальных планов	Н.Я. Измайлова
Реализация индивидуальных планов	В течение всего периода	Индивидуальные планы реализованы не менее чем на 90%, участие в реализации	Е.Г.Шуилова
Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп	До 10.06	Организована делов ая игра пар/групп в формате деловой игры,	Н.Я. Измайлова

Программно-методическое сопровождение деятельности

Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой из наставнической групп	Сентябрь- октябрь	Программные, методические и дидактические материалы	наставник
---	-------------------	---	-----------

<p>Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей- сирот (оставшихся без попечения родителей)</p>	<p>До 20.10</p>	<p>Распорядительные акты</p>	<p>Н.Я. измайлова</p>
<p>Создание раздела «Методическая копилка» на сайте школы</p>	<p>До 20.06</p>	<p>Презентационные материалы по итогам проведения общих встреч, методические разработки деловой игры и нетворкинга. 3. Лучшие практики наставничества. Сборник размещен на информационных ресурсах организации [ссылка]. Лучшие практики оформлены в разработки и направлены в региональный наставнический центр (РНЦ) для размещения на</p>	<p>Е.Г. Шумилова</p>

		региональной онлайн- платформе	
--	--	-----------------------------------	--

Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг

Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	Сентябрь, июнь	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением психологов и специалистов педагогических образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, выбраны формы наставничества	Е.Г.Шу милова
--	-------------------	---	------------------

Организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых (по специально разработанной форме)	1 раз в квартал	Диагностика пройдена 100% участников целевой модели наставничества, составлены сравнительные таблицы по учету изменений	Е.Г. Шумил ова
---	--------------------	---	----------------------

Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	Сентябрь, декабрь, июнь	Реестр учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	Е.Г.Шумилова
Информационное сопровождение деятельности			
Размещение информации о реализации целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации	В течение всего периода реализации ЦМН	Ссылки на публикации	С.Н.Кириченко
Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	До 10.11	Протокол педагогического совета; в педагогическом совете приняло участие не менее 90% специалистов от общего количества педагогического состава, создан реестр потенциальных наставников из числа специалистов ОО	Е.Г. Шумилова
Выступления на родительских собраниях с презентацией о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	20.12	Протоколы родительских собраний	Е.Г. Шумилова
Организация тематических классных часов в любом формате «Успех каждого ребенка» с целью информирования	До 20.10	Количество школьников, принявших участие в классных	Классный руководитель

обучающихся о реализации		часах не менее чем 90% от общего количества обучающихся, создан реестр потенциальных наставников из числа обучающихся школы	
--------------------------	--	---	--

Управление реализацией целевой модели наставничеств на уровне образовательной организации

Контроль процедуры внедрения и реализации целевой модели наставничества	В течение всего периода реализации ЦМН	Выполнено 100% позиций дорожной карты	Н.Я. Измайлова
Контроль реализации мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	В течение всего Периода реализации ЦМН	Реализовано 100% мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	Е.Г.Шумилова

Разработка дорожной карты 2023-2025 учебный год	До 01.09.2023	Разработана дорожная карта внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования	Е.Г. Шумилова
---	---------------	--	---------------

Создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	В течение всего периода реализации ЦМН	Участие в региональных всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	в и Н.Я. Измайлова
---	--	---	--------------------

Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества

Индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы

Форма наставничества _____

ФИО наставника _____

ФИО наставляемого _____

Цель реализации целевой модели наставничества в данной наставнической паре/группе. _____

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/дистанционный)	Результат

Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом следующих документов:

Наставническая пара / группа	Наименование документов,	Примерные форматы работы
------------------------------	--------------------------	--------------------------

<p>«Ученик – ученик»,</p>	<p>Программа воспитания. Программы внеурочной деятельности. Планы воспитательной работы. Дополнительные общеобразовательные программы. Программы деятельности детских/молодежных общественных объединений, волонтерских объединений, активов Российского движения школьников и иных детских/молодежных формирований. План работы органа Ученического самоуправления. Программа деятельности школьно музея. Программа по работе с одаренными/талантливыми детьми и молодежью. Программа по профилактике правонарушений обучающимися.</p>	<p>Классные часы. Проектная деятельность. Подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам. Совместное посещение или организация мероприятий. Клуб по интересам с лидером-наставником. Образовательные практики «Дети – детям». Кейс-турниры. Имиджмейкинг. Форсайты. Нетворкинги. Митапы. Воркшопы. Сетевые проекты. Образовательные курсы Корпоративного университета Российского движения школьников. Тематические оздоровительные смены. Социально значимая деятельность. Волонтерская (добровольческая) деятельность</p>
	<p>Программа реализации тематических смен летнего оздоровительно лагеря.</p>	

«Учитель – учитель»	<p>Программа развития образовательной организации.</p> <p>Годовой план работы образовательной организации.</p> <p>Планы работы методических объединений.</p> <p>Программа повышения квалификации ИОМ педагога.</p> <p>Дорожные карты / программы / планы по повышению уровня профессио-</p>	<p>Конкурсы. Курсы.</p> <p>Творческие мастерские. Школы молодого учителя/педагога.</p> <p>Школы педагогического мастерства.</p> <p>Серии семинаров.</p> <p>Разработки информационно-методических пособий, сборников.</p> <p>Образовательные и проектные сессии.</p> <p>Форумы.</p> <p>Деловые игры.</p> <p>Образовательные курсы.</p>
---------------------	---	---

«- ученик»	<p>Программы воспитания.</p> <p>Программы внеурочной деятельности.</p> <p>Планы воспитательной работы.</p> <p>Программы экскурсионной деятельности / образовательного туризма.</p> <p>Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися.</p> <p>Программы/планы по профессиональному самоопределению обучаю-</p>	<p>Проектная деятельность.</p> <p>Классные часы.</p> <p>Профориентационные мероприятия.</p> <p>Педагогические игры на развитие навыков и компетенций.</p> <p>Встречи с представителями предприятий.</p> <p>Экскурсии на предприятия.</p> <p>Демодни.</p> <p>Конкурсы проектных ученических работ.</p>
------------	--	---

<p>Настав- ническая пара / группа</p>	<p>Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации</p>	<p>Примерные форматы работы (список не является исчер- пывающим и может быть расширен, исходя из опыта работы образовательной организации и ее возможностей)</p>
	<p>Программы/планы межве- домственного взаимодей- ствия. Иные программы/планы, действующие в образова- тельной организации</p>	<p>Бизнес-проектирование. Ярмарки вакансий. Краткосрочные и долго- срочные стажировки. Выездные мероприятия. Гранты</p>

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). «ученик – ученик»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе?

[да/нет] Рекомендовано:

Форма наставничества _____

Программа(ы) наставничества _____

Обучение _____

Другое _____

Дата _____ Ответственное лицо _____

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важным/необходимым обучение наставников является	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Рекомендовано:

Форма наставничества _____

Программа(ы) наставничества _____

Обучение _____

Другое _____

Дата _____ Ответственное лицо _____

(подпись/ФИО/должность)

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)

**Макеты опросных анкет для участников формы наставничества
«ученик – ученик»**

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]
20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу наставников? [да/нет]

Рекомендовано:

Форма наставничества _____

Программа(ы) наставничества _____

Обучение _____

Другое _____

Дата _____ Ответственное лицо _____

(подпись/ФИО/должность)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

18. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

[да/нет]

20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

21. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

