

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ХЛЕБОРОБНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №5

«Согласовано»

Заместитель директора по УВР  
МБОУ Хлеборобная СОШ№5

И.И.Хомутова  
«01» 09 2021г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ Хлеборобная СОШ№5

О.В.Мирошникова  
Приказ № \_\_\_\_\_ от «10» августа 2021



Программа  
наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся  
в МБОУ Хлеборобная СОШ№5 на 2021-2022 учебный год  
«УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК»

Составитель:

Стародубцева Наталья Геннадьевна, заместитель директора по ВР

Программа наставничества МБОУ Хлеборобная СОШ№5 на 2021 -2022 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

с.Хлеборобное, 2021 г.

МБОУ Хлебобобная СОШ№5

1.	Пояснительная записка.	
2.	Нормативные основы целевой модели наставничества.	
3.	Задачи Целевой модели наставничества МБОУ Хлебобобная СОШ№5	
4.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.	
5.	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБОУ Хлебобобная СОШ№5	
6.	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ Хлебобобная СОШ№5	
7.	Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ Хлебобобная СОШ№5	
8.	Формы наставничества «Учитель – ученик».	
9.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. 9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	
11.	Программы Целевой модели наставничества МБОУ Хлебобобная СОШ№5	
12.	Индивидуальный план реализации мероприятий программы наставничества «Учитель-ученик» на 2021-2022 учебный год	
13.	Приложения	

**1. Пояснительная записка.**

Настоящая Целевая модель наставничества МБОУ Хлеборобная СОШ№4, осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ Хлеборобная СОШ№5.

### **В программе используются следующие понятия и термины.**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**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 новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный 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.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**Школьное сообщество (сообщество образовательной организации)** - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## **2. Нормативные основы целевой модели наставничества.**

К документам, регламентирующим деятельность наставников МБОУ Хлебобобная СОШ№5 относятся:

- Положение о наставничестве в МБОУ Хлебобобная СОШ№5
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества
- Целевая модель наставничества в МБОУ Хлебобобная СОШ№5
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ Хлебобобная СОШ№5
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ Хлебобобная СОШ№5
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».

## **3. Задачи Целевой модели наставничества МБОУ Хлебобобная СОШ№5**

- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
- Разработка и реализация программ наставничества.
- Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- Осуществление персонифицированного учета обучающихся участвующих в программах наставничества.
- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
- Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
- Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

## **4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. 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.
3. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
4. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
6. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
7. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
8. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
11. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
12. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
13. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
14. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

#### **5. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МБОУ Хлеборобная СОШ №5**

<b>Уровни структуры</b>	<b>Направления деятельности.</b>
Директор МБОУ Хлеборобная СОШ №5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МБОУ Хлеборобная СОШ №5</li> <li>2. Разработка Целевой модели наставничества МБОУ Хлеборобная СОШ №5</li> <li>3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МБОУ Хлеборобная СОШ №5</li> <li>4. Реализация программ наставничества.</li> <li>5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.</li> <li>6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ Хлеборобная СОШ №5.</li> <li>7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</li> </ol>
Куратор Целевой модели наставничества МБОУ Хлеборобная СОШ №5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>4. Контроль проведения программ наставничества.</li> </ol>

	<p>5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.</p>
Ответственные за направления форм наставничества.	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые.	Модели форм наставничества. Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик».

## **6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МБОУ Хлеборобная СОШ №5**

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

### ● Формирование базы наставляемых:

✓ из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

### ● Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;

- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

## 8. Этапы реализации Целевой модели наставничества МБОУ Хлеборобная СОШ №5

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	<p>Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	<p>Формированная база наставляемых с картой запросов.</p>
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций);</li> <li>● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>● родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других</li> </ul>	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>

	представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками.</li> <li>3. Программа обучения.</li> </ol>
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</li> </ol>	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• встречу-знакомство,</li> <li>• пробную рабочую встречу,</li> <li>• встречу-планирование,</li> <li>• комплекс последовательных встреч,</li> <li>• итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>• сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы школы.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

## 8. Формы наставничества МБОУ Хлебоборная СОШ№5

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Хлебоборная СОШ№5 в данной Целевой модели наставничества рассматриваются форма наставничества: «Учитель – учитель».

**Цель** такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских



качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

**Результат:**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ Хлеборобная

СОШ №5, что окажет несомненно положительное влияние на эмоциональный фон коллектива, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развита и необходимые компетенции.

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
<b>Кто может быть.</b>	<b>Активный</b>	<b>Пассивный</b>
<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт достижения жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, не обходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник</p>	<p>Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидером класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, и имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p>	<p>Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни</p>

<p>может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>		<p>школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>
---	--	---

### Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель – неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
«Учитель – пассивный ученик»	Психологическая поддержка и адаптация в коллективе и развитие коммуникативных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Учитель – одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

## 9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### 9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотруidничающих с ней организаций или индивидов.

#### Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

## **9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

#### **Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

### **10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара».
- Поддержка системы наставничества через школьное телевидение.
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

## 11. Программы Целевой модели наставничества МБОУ Хлеборобная СОШ №5

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Учитель – ученик	Будущий выпускник	Обучающиеся 5-9 классов	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций.</li> <li>2. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.</li> <li>3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.</li> </ol>	Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации,

						разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
--	--	--	--	--	--	---

**12. ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКАНА 2020-2021 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Форма наставничества: «Учитель – ученик». **Ролевая модель:** «Учитель–пассивный ученик»

Ф.И.О., класс/группа наставляемого :

1. Миртазов Али Шамсадинович 5 класс
2. Веселков Никита Сергеевич 6 класс
3. Искандаров Ибрагим Закирович 6 класс
4. Абросимов Геннадий Геннадьевич 6 класс
5. Мазунин Родион Юрьевич 6 класс
6. Метелкин Никита Дмитриевич 6 класс
7. Егорова Виктория Витальевна 7 класс
8. Назимов Барыш Шукриевич 7 класс
9. Майоров Владимир Григорьевич 8 класс
10. Сеферян Армен Александрович 8 класс
11. Бодреев Юрий Владимирович 9 класс
12. Маркин Николай Романович 9 класс
13. Глушенков Данил Сергеевич 10 класс
14. Пимонов Алексей Игоревич 10 класс

Ф.И.О. и должность наставника: Стародубцева Наталья Геннадьевна, заместитель директора по воспитательной работе

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2021 г. по «01» сентября 2022 г.

Содержание	Планируемый результат	Сроки	Ответственный
<b>Работа с «пассивными обучающимися»</b>			
Протестировать обучающихся с целью выявления причин неуспеваемости	Получить оперативную информацию	Октябрь, январь	Педагог психолог
Провести индивидуальные консультации с обучающимися по результатам срезов	Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины неусвоения	В течение года	Наставник
Разработать индивидуальные образовательные траектории для «пассивных обучающихся»	Спланировать работу с обучающимися	В течение года	Наставник
Помочь сформировать портфолио	Получить объективную информацию об успехах учащегося	В течение года	Наставник
Организовать контроль усвоения знаний учащихся по отдельным темам, разделам	Выявить темы, которые учащийся не освоил, и причины их неусвоения	По плану	Наставник
Провести психологические тренинги по	Выявить причины школьной тревожности	По плану	Педагог- психолог



диагностике тревожности и снижению уровня тревожности учащихся			
Организовать воспитательную работу через систему внеурочной деятельности, дополнительного образования	Выявить интересы учащихся с низкой учебной мотивацией и привлечь их к занятиям по интересам	В течение года	Наставник Педагог - логопед
Организовать отдых учащихся в каникулярное время	Спланировать досуговую деятельность учащихся	В течение года	Наставник
Привлечь учащихся к подготовке коллективных мероприятий в классе, школе	Спланировать досуговую деятельность учащихся	В течение года	Наставник
Вовлечь в социальнозначимую деятельность обучающихся «группы риска»	Спланировать досуговую деятельность учащихся	В течение года	Наставник
<b>Работа с родителями обучающихся</b>			
Провести консультации с родителями «пассивных обучающихся»	Выявить затруднения, препятствующие усвоению материала учащимися с низкой мотивацией	В течение года	Наставник
Ознакомить родителей с результатами учебной деятельности ребенка	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Наставник
Организовать систему открытых уроков для родителей	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Наставник
Организовать участие родителей в разработке индивидуальной образовательной траектории для «пассивных обучающихся»	Повысить ответственность родителей за воспитание и обучение детей	В течение года	Наставник

**Календарно – тематическое планирование программы работы с «пассивными обучающимися»**

№ п/п	Проект, задание	Срок	Основные виды действия	Фактический результат	Оценка наставника
<b>1 четверть (16 часов)</b>					
<b>Раздел 1</b>	<b>Официальное соглашение с самим собой</b>				
1	Давайте познакомимся. Мое детство. Рисуем историю своей жизни.		Беседа. Творческая деятельность		
2	Познай себя.		<b>Тест. Беседа с психологом</b>		
3	Интервью «Значимый поступок»		Беседа. Развитие коммуникативных		

			навыков		
<b>Раздел 2.</b>	<b>Мое настроение и чувства</b>				
4	Мои чувства. Эмоции. Что такое настроение?		Игра - викторина		
5	То, что дарит мне радость. Подари радость ближнему. Тренинг «Коробка счастья»		Тренинг		
6	Рисуем настроение и чувства. Гордость, грусть. Гнев. Тренинг «Чемодан со стрессами».		Работа с психологом. Тренинг		
7	Как победить тревогу и страх?		Виртуальное путешествие		
8	Обида. Понимаем чувства другого.		Диалог с участниками группы		
9	Мы испытываем разные чувства. Рисуем лица.		Работа с логопедом. Мимика		
<b>Раздел 3</b>	<b>Самооценка</b>				
10	Самооценка и оценивание. Знакомство со шкалами самооценки.		Игра		
11	Учимся оценивать себя.		Интерактив «Зеркало»		
12	Я и другие (рисование)		Работа с психологом.		
13	Я и хороший ученик		Просмотр видеоролика		
14	Я – лидер? Чтобы я изменил в себе?		Работа в группе. Применение разных ролей		
<b>Раздел 4</b>	<b>Чему я уже научился</b>				
15	Я научился придумывать... Путешествие в мир фантазий.		Занятие - путешествие		
16	Решение творческих, логических и арифметических задач		Викторина		
<b>2 четверть (16 часов)</b>					
17	Еще я научился... Анализ гласных звуков, букв. Чтение слогов		Работа с научно-популярной литературой.		
18	Пишу и рисую, какие умения я приобрел		Диагностика		
<b>Раздел 5</b>	<b>Я – школа.</b>				
19	Мой класс. Ребята моего класса. Игра «Узнай по описанию»		Игра		
20	Школьные правила. Рисование значками		Постановка опытов для		

	школьных правил.		демонстрации		
21	«Школа без правил»		Слушание объяснений наставника		
22	Какой я ученик? Что такое лень? Как справиться с «Немогучками».		Наблюдение за демонстрациями наставника		
23	Трудности первоклассника в школе, дома, на улице. Диагностика уровня школьной тревожности.		Диагностика		
24	Сочиняем сказку про школьные предметы. Анализ сложноусвояемых тем		Работа с научно-популярной литературой.		
25	Лидер группы. Диагностика психического состояния и свойств личности. Проективный тест «Несуществующее животное»		Тест. Вывод и доказательство		
26	Правовое воспитание		Слушание объяснений наставника		
27	Творческая работа «Я в школе. Я в коллективе»		Психологический коллаж		
<b>Раздел 6</b>	<b>Я и моя Родина</b>				
28	Я и моя Родина. Моя малая Родина		Работа с научно-популярной литературой.		
29	Знакомство с символикой России, Ростовской области, г. Шахты		Слушание объяснений наставника		
<b>Раздел 7</b>	<b>Я и моя семья</b>				
30	Моя идеальная семья.		Постановка опытов для демонстрации		
31	Поговорим о маме (бабушке, папе).		Постановка опытов для демонстрации		
32	Семейные праздники. Новый год и Рождество		Наблюдение за демонстрациями наставника		
<b>3 четверть (18 часов)</b>					
33	Я умею просить прощения. Трудно ли быть родителем? Почему родители наказывают детей?		Вывод и доказательство		
34	Я - помощник.		Проведение исследовательского эксперимента		

35	Самооценка поведения в семье. Методика «Изучение типа общения ребёнка с взрослыми».		Тренинг		
<b>Раздел 8</b>	<b>Профессии моих родителей</b>				
36	«Все работы хороши - выбирай на вкус». Чем полезна математика?		Постановка опытов для демонстрации		
37	Подари людям добро. Как я умею читать?		Работа с научно-популярной литературой.		
38	Я б в учителя пошел. Практика письма слогов, слов		Проведение исследовательского эксперимента		
<b>Раздел 9</b>	<b>Кто такой Я. Мой автопортрет</b>				
39	Мой внутренний мир. Тропинка к своему Я		Постановка опытов для демонстрации		
40	Рисование своего портрета		Проведение исследовательского эксперимента		
41	Мои желания и увлечения. Участие в тематической олимпиаде		Решение текстовых количественных и качественных задач		
42	Я – личность. Что меня беспокоит? Тренинг «Как понять самого себя?»		Вывод и доказательство		
43	Что я люблю делать? Конкурс рисунков		Конкурс		
44	«Рукотворный мир». Конкурс поделок из геометрических фигур		Конкурс		
<b>Раздел 10</b>	<b>Каким я был. Каким я стал. Каким я хочу стать</b>				
45	Мне нравится в себе... сильные стороны в обучении		Вывод и доказательство		
46	Мне не нравится в себе... слабые стороны в обучении		Вывод и доказательство		
47	Каким я был?		Вывод и доказательство		
48	Какими качествами мы похожи и чем отличаемся. Какие качества нам нравятся друг в друге.		Постановка опытов для демонстрации		

49	Хорошие качества людей. Легко ли быть ответственным? Обратный урок чтения «Цветик-семиветик»		Работа с научно-популярной литературой.		
50	Как преодолеть трудности. Тропинка терпения. Сочинение «Письмо в будущее»		Проведение исследовательского эксперимента		
<b>4 четверть (16 часов)</b>					
51	Искусство спора. Ссора и драка. Как уйти от конфликта?		Наблюдение за демонстрациями наставника		
52	Каким я стал. Комплексный анализ.		Анализ, синтез, сравнение		
53	Мой выбор. Мой путь. Каким животным я хотел бы быть?		Тест		
54	Жизнь, о которой я мечтаю. Тренинг «Прошлое, настоящее и будущее»		Тренинг		
<b>Раздел 11</b>	<b>Мои успехи. Мои неудачи</b>				
55	Мои успехи. Как достичь успеха.		Постановка опытов для демонстрации		
56	Чем я горжусь. Мои любимые задачи		Решение текстовых количественных и качественных задач		
57	Мои недостатки. Избавляемся от слабостей.		Тренинг		
58	Мои способности. Как развить способности? (что сложнее всего выполнить на уроках)		Проведение исследовательского эксперимента		
59	Что изменилось во мне? Рейтинг успеха		Рейтинг		
<b>Раздел 12</b>	<b>Я вырасту здоровым и сильным</b>				
60	Понятие о ЗОЖ. «Солнце, воздух и вода»		Слушание объяснений наставника		
61	Проект «Безопасное детство»		Проект		
<b>Раздел 13</b>	<b>Я - фантазер</b>				
62	Путешествия в мир фантазий.		Занятие-путешествие		

63	Волшебный лес. Я умею фантазировать! Методика «Вербальная фантазия». Развиваем речь		Постановка опытов для демонстрации		
64	Я умею сочинять! Развитие письменных навыков		Проведение исследовательского эксперимента		
65	На каникулах я хочу прочитать...		Работа с научно-популярной литературой.		
66	Итоговое занятие		Проект		

### 13.Приложения

#### 1. Результаты мониторинг реализации программы наставничества.

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – ученик»

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2021	на выходе 2022
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость учащихся по школе		
Качество обучения по школе.		
Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости		
Уровень сформированности гибких навыков учащихся.		
Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.		
Доля учащихся, посещающих спортивные секции		
Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов.		
Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации.		
Уровень закрепляемости молодых специалистов в школе.		
Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися).		
Уровень личностной тревожности учащихся.		
Эмоциональное состояние при посещении школы		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		



Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		
Уровень профессионального выгорания педагогов.		
Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.		

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества  
«Учитель– учитель».  
Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
  2. Если да, то где? \_\_\_\_\_
- Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3.Ожидаемая эффективность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

программы наставничества.										
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете	Очень	Часто	Редко	1-2	Никогда
---------------------------	-------	-------	-------	-----	---------

проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	часто				раза	
--	-------	--	--	--	------	--

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

### Анкета наставника

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

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

---

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета для участников (по завершению работы) 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 комфортно 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 полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от 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/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]

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

Оцени 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 полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько полезны/интересными были личные	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

встречи?										
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/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]

