**РАССМОТРЕНО УТВЕРЖДАЮ**

 **на заседании Директор**

 **педагогического совета МБОУ «Прохоровская гимназия**

 **протокол № 1 Прохоровского района**

 **« 31» августа 2022 год Белгородской области**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.А.Пономарёва**

 **Приказ № 660**

 **« 31» августа 2022 года**

#

# ПРОГРАММА

#  ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

# В МБОУ «ПРОХОРОВСКАЯ ГИМНАЗИЯ» ПРОХОРОВСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

* 1. **Пояснительная записка.**

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ «Прохоровская гимназия» Прохоровского района Белгородской области, 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](http://docs.cntd.ru/document/552189837) ["Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).

**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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ОУ.

Создание целевой модели наставничества в ОУ позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

# 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, личностного 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 разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**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, инициирует 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.

# Нормативные основы целевой модели наставничества.

**Нормативные правовые акты международного уровня.**

* [Конвенция о правах ребенка](http://docs.cntd.ru/document/1900759), одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной [Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1](http://docs.cntd.ru/document/9009714).
* Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
* Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления ОУ".

# Нормативные правовые акты Российской Федерации.

* [Конституция Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617).
* Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
* [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.](http://docs.cntd.ru/document/420277810)  [N 996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
* [Гражданский кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).
* [Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).
* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности](http://docs.cntd.ru/document/9012847)  [и благотворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
* [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).
* [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
* Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
* Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

# Нормативные правовые акты:

* + Устав ОУ.
	+ Программа развития ОУ.
	+ Отчет о результатах самообследования деятельности ОУ.
	+ Положение о педагогическом совете ОУ.
	+ Положение о методическом совете ОУ.

# Задачи целевой модели наставничества

1.Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.

2.Разработка и реализация программ наставничества.

3.Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.

4.Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5.Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6.Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

7.Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.

8.Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

 **4. Ожидаемые результаты внедрения Программы**

1.Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах.

2.Улучшение психологического климата в ОУ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3.Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4.Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5.Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ОУ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6.Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.

7.Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.

8.Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9.Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

10.Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

11.Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

12.Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

13.Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

14.Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

15.Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

16.Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

17.Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

* 1. **Структура управления реализацией целевой модели наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |
| Кураторы | Формирование базы наставников и наставляемых.Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.Контроль проведения программ наставничества.Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества. |
| Наставники  | Реализация наставнического цикла.  |

# Кадровая система реализации целевой модели наставничества

# В Целевой модели наставничества выделяются следующие 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, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором ОУ, куратором, педагогами.

* Формирование базы наставляемых:
	+ из числа педагогов:
		- молодых специалистов;
		- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
		- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
		- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
* Формирование базы наставников из числа:
* педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ОУ в целом и от потребностей участников ОУ.

* 1. **Этапы реализации целевой модели наставничества в**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Мероприятия | Результат |
| Подготовка условий для запуска программы наставничества | 1. Создание благоприятных условий для запуска программы.
2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.
3. Выбор аудитории для поиска наставников.
4. Информирование и выбор форм наставничества.
5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.
 | Дорожная карта реализации наставничества.Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся ОУ, которые можно решить с помощью наставничества.
2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
 | Формированная база наставляемых с картой запросов. |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.
2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.
 | 1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.
2. Собеседование с наставниками
3. Программа обучения.
 |
| Организацияходанаставническойпрограммы | 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так,

чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.1. Работа в каждой паре/группе включает:
* встречу-знакомство,
* пробную рабочую встречу,
* встречу-планирование,
* комплекс последовательных встреч,
* итоговую встречу.
 | **Мониторинг:*** сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;
* сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
 |
| Завершение программы наставничества | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.
2. Подведение итогов программы ОУ.
3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.
 | * Собраны лучшие наставнические практики.
* Поощрение наставников.
 |

* 1. **Формы наставничества в ОУ.**

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей выбраны следующие формы наставничества: «Учитель – учитель», «Ученик – ученик», «Учитель – ученик».

 **Форма наставничества «Учитель – учитель»**

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

# Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

# Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

# Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Молодой специалист** | **Педагог** |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).
* Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.
* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками,

хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),испытывающий трудности с организациейучебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другимипедагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник -****консультант** | **Наставник -****предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого –педагогичексих и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельнуюработу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельныхдисциплин. |

**Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на местеработы. |
| Руководитель – молодой специалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с класснымколлективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |
| Руководитель – молодой специалист» | Приобретение профессиональных навыков в работе с класснымколлективом и закрепления на месте работы. |

# Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации.** | **Мероприятия** |
| Представление программ наставничества вформе «Учитель – учитель». | Педагогический совет. Методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов ипедагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.** Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Проводится при необходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие впрограмме наставничества. | Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческаядеятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков. |
| Рефлексия реализации формынаставничества. | Анализ эффективности реализациипрограммы. |
| Наставник получает уважаемый изаслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете илиметодический совете ОУ. |

**8.2. Форма наставничества «Ученик - ученик».**

Цель - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутриобразовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

* 1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные,культурные и образовательные процессы.
	2. Повышение успеваемости в ОУ.
	3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, ОУв целом.
	4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
	5. Количественный и качественный рост успешно

реализованныхтворческих и образовательных проектов.

* 1. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и КДН.
	2. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик - ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Кто может быть | Пассивный | Активный |
| * Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.
* Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.
* Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.
* Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни ОУ.
* Возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений.
 | Социально или ценностнодезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни ОУ, отстраненный от коллектива. | Обучающийся с особымиобразовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |

Возможные варианты программы наставничества «Ученик - ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Успевающий - неуспевающий» | Достижение лучших образовательных результатов. |
| «Лидер - пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный - равному» | Обмен навыками для достижения целей. |
| «Адаптированный - неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения. |

Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

8.3. **Форма наставничества «Учитель - ученик»**

Цель - успешное формирование у учеников средней и старшей ОУ осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков

молодежи.

Задачи:

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результат:

* 1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в ОУ.
	2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочныхмероприятий по профессиональной подготовке.
	3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
	4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
	5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

 Характеристика участников формы наставничества «Учитель-ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Кто может быть | Активный | Пассивный |
| * Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией.
* Активная жизненная позиция.
* Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как
 | Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения,самосовершенствованию, получению новых навыков. | Плохомотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| к равному в диалоге и |  | перспективах, |
| потенциально |  | равнодушный к |
| будущему |  | процессам |
| коллеге. |  | внутри ОУ и ее |
| • Возможно, выпускник |  | сообщества. |
| того же |  |  |
| образовательного |  |  |
| учреждения, член |  |  |
| сообщества |  |  |
| благодарных |  |  |
| выпускников. |  |  |
| • Возможно, родитель |  |  |
| образовательного |  |  |
| учреждения. |  |  |

Возможные варианты программы наставничества «Учитель - ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Активный профессионал-равнодушныйпотребитель» | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории. |
| «Коллега - молодой коллега» | Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора. |
| «Учитель - будущий сотрудник» | Профессиональнаяподдержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства. |

Схема реализации формы наставничества «Учитель - ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации | Мероприятия |
| Представление программ | Ученическая конференция |

|  |  |
| --- | --- |
| наставничества в форме «Учитель - ученик». |  |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости. Работа с пособиями Ментори «Рабочие тетради наставника». |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - Обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес - плана. Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника. |

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 образовательныхрезультатов.

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

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 такжесовременным подходами технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателейсоциального 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 этана, 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 участниковпрограммы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегийобразования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

□ научное и практическое обоснование требований к процессуорганизации программы наставничества, к личности наставника;

□ экспериментальное подтверждение необходимости выдвиженияописанных 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 намуниципальном, региональном и федеральном уровнях.

• Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьномсайте.

• Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

• Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

• Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

• Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ОУ.

11. Подпрограммы целевой модели наставничества

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Форманаставничества | Название подпрогра мм | Целевая аудитория | Цели | Задачи | Характеристика наставника | Характеристика наставляемого |
| Ученик - ученик | Успеваемо сть на 100 | Обучающиеся 2 - 11 классов | Достижениелучшихобразовательных результатовучеником(учащимися). | 1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).
2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.).
3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий.
 | Ученик,демонстрирующий высокиеобразовательные результаты. | Ученик,пассивный,демонстрирующийнеудовлетворительныеобразовательные результаты. |
| Поделись опытом | Обучающиеся 8 - 11 классов | Обменнавыками длядостиженияцелей. | 1. Оказание взаимной помощи в учебно-исследовательской, проектной и творческой работе.
2. Работа над общими проектами, исследованиями.
 | Ученик,демонстрирующий высокиеобразовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад. Творческий и одаренный. | Ученик, с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. |
| Вовлечение | Обучающиеся 1 | Психоэмоцион | 1. Поддержка становления | Активный ученик, | Пассивный ученик, |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | в | - 8 классов | альная |  | индивидуальности подростка | обладающий | социально или |
|  | активную |  | поддержка с |  | (оказание помощи в выборе | лидерским и | ценностно - |
|  | деятельное |  | адаптацией в |  | кружков и секций, | организаторскими | дезориентированны |
|  | ть. |  | коллектив, |  | приглашение на занятия, | качествами, | й, не |
|  |  |  | развитием |  | оказание индивидуальной | нетривиальностью | принимающим |
|  |  |  | коммуникацио |  | помощи в развитии | мышления. Лидер | участие в жизни |
|  |  |  | иных, |  | творческих способностей и | класса или | школы, |
|  |  |  | творческих, |  | т.д.). | параллели, школы, | отстраненный от |
|  |  |  | лидерских | 2. | Содействие в проявлении | принимающий | коллектива. |
|  |  |  | навыков. |  | индивидуальности | активное участие в | Дети с ОВЗ. |
|  |  |  |  |  | (обсуждение того, что | жизни школы. Член | Дети, находящиеся |
|  |  |  |  |  | подросток делает хорошо, | РДТТТ Волонтеры. | на индивидуальном |
|  |  |  |  |  | организация персональной |  | обучении. |
|  |  |  |  |  | выставки или концерта |  |  |
|  |  |  |  |  | подростка, помощь в |  |  |
|  |  |  |  |  | подготовке подростка для |  |  |
|  |  |  |  |  | участия в конкурсе или |  |  |
|  |  |  |  |  | мероприятии и т.д.). |  |  |
|  |  |  |  | 3. | Помощь в самоорганизации |  |  |
|  |  |  |  |  | (помощь в составлении |  |  |
|  |  |  |  |  | режима дня, совместное |  |  |
|  |  |  |  |  | составление программы |  |  |
|  |  |  |  |  | саморазвития, помощь в |  |  |
|  |  |  |  |  | выборе целей и их |  |  |
|  |  |  |  |  | достижении) |  |  |
|  |  |  |  | Вовлечение в мероприятия |  |  |
|  |  |  |  | школьного сообщества. |  |  |
|  | Ученик в | Вновь | Включение | 1. | Знакомство с традициями, | Активный ученик, | Ученик, |
|  | условиях | прибывшие | ученика в |  | особенностями школы и | обладающий | обладающий |
|  | адаптации. | в школу | систему |  | класса. | лидерским и | лидерскими |
|  |  | Обучающиеся. | взаимоотношен | 2. | Помощь с организацией | организаторскими | качествами или |
|  |  |  | ий коллектива |  | образовательного процесса. | качествами. | ученик, пассивный, |
|  |  |  | школы и | 3. | Решение конкретных |  | отстраненный от |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | класса. Психоэ | психологических и |  | коллектива. |
|  |  |  | моциональная | коммуникативных проблем. |  |  |
|  |  |  | поддержка для |  |  |  |
|  |  |  | адаптации в |  |  |  |
|  |  |  | новом |  |  |  |
|  |  |  | коллективе. |  |  |  |
|  | Антибулли | Обучающиеся 1- | Профилактика | 1. Психоэмоциональная | Активный ученик, | Пассивный ученик, |
|  | нг | 11 классов. | всех форм | поддержка обучающихся. | обладающий | отстраненный от |
|  |  |  | насилия над | 2. Вовлечение обучающихся в | лидерским и | коллектива. Новый |
|  |  |  | учащимися в | совместную творческую, | организаторским, | ученик в классе. |
|  |  |  | образовательно | образовательную деятельность. | коммуникативным | Ученик, с особыми |
|  |  |  | й организации, | 2. Обучение навыкам мирного | и навыками, | образовательными |
|  |  |  | в | разрешения конфликтов. | хорошо развитой | потребностями. |
|  |  |  | общественных |  | эмпатией. |  |
|  |  |  | местах. |  |  |  |
|  | Молодой | Молодые | Методическая | 1. Формировать и воспитывать у | Наставник - | Молодой |
|  | педагог | специалисты | поддержка по | молодых специалистов | предметник. | специалист. Имеет |
|  | предметни | - | конкретному | потребность в непрерывном | Опытный педагог | малый опыт работы |
|  | к. | предметники | предмету для | самообразовании. | одного и того же | (от 0 до 3 лет), |
| **Учитель - учитель** |  | (стаж до 3 | приобретения | 2. Помочь учителю, опираясь в | предметного | испытывающий |
|  | лет) | необходимых | своей деятельности на | направления, что и | трудности с |
|  |  | профессиональ | достижения педагогической | молодой учитель, | организацией |
|  |  | ных навыков и | науки и передового | способный | учебного процесса |
|  |  | закрепления на | педагогического опыта, | осуществлять | по своему |
|  |  | месте работы. | творчески внедрять идеи в | всестороннюю | предмету, с |
|  |  |  | учебно-воспитательный процесс. | методическую | взаимодействием с |
|  |  |  | 3. Создать условия для | поддержку | обучающимися, |
|  |  |  | профессиональной адаптации | преподавания | другими |
|  |  |  | молодого педагога в коллективе. 4.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего | отдельных дисциплин. | педагогами, родителями. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. |  |  |
|  | Молодой классный руководите ль | Молодые специалисты классные руководител и и (стаж до 3 лет) | Поддержка для приобретения необходимых профессиональ ных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы. | 1. Обучение работе со школьной документацией классного руководителя.
2. Проектирование целей работы с классным коллективом.
3. Изучение методов сплочения классного коллектива.
4. Особенности проектирования рабочей программы.
5. Рекомендации по проведению родительских собраний.
 | Наставник -консультант.Опытный педагог,имеющийпрофессиональныеуспехи | Молодойспециалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией воспитательной работы с классом, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. |
|  | Педагог вусловияхадаптации | Вновьпринятыеработникипедагогическогосообщества школы. | Создание комфортных условий для реализации профессиональ ных качеств в новом коллективе. | 1. Знакомство с традициями, особенностями, регламенте и принципах образовательной организации.

2.Помощь организацией образовательного процесса.3.Решение конкретных психолого - педагогичексих и коммуникативных проблем. | Наставник - консультант. Педагог, склонный к активной общественной работе, имеющий опыт работы в педагогическом сообществе | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы. |
|  | Профилакт икаэмоциональноговыгорания. | Педагогичес коесообщество. | Развитиеэмоциональнойустойчивости,профилактикаэмоциональног | 1. Изучить особенности синдрома эмоционального выгорания у педагогов школы.
2. Способствовать повышению
 | Наставник - консультант. Педагог - психолог, педагог, обладающий | Педагог,находящийся в состоянии эмоционального выгорания, |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | о выгорания педагогов. | работоспособности.1. Обучить педагогов способам выработки эмоциональной устойчивости.
2. обучить педагогов способам саморегуляции.
3. Активизировать стремление педагогов к пониманию, осознанию и использованию внутренних ресурсов для личностного роста и сохранения собственного здоровья.
4. Способствовать формированию корпоративной культуры.
 | лидерскими,организационнымиикоммуникативным и навыками, хорошо развитой эмпатией. | хронической усталости. |
| Информационно -коммуникативныекомпетентности | Педагогичес коесообщество. | Помощь вовладениисовременнымипрограммами,цифровыминавыками, ИКТкомпетенциями | 1. Помощь в овладении ИКТ- компетентностями для планирования, реализации и оценки образовательной работы с учащимися.
2. Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.
3. Научить использовать современные способы оценивания в условиях информационно- коммуникационных технологий (ведение электронных форм
 | Наставник -консультант,новатор. Владеетсовременнымипрограммами,цифровыминавыками, ИКТкомпетенциями,реализует их напрактике. | Консервативный педагог,ориентированный на репродуктивное усвоение знаний, умений и навыков, приверженный стереотипам и традиционным алгоритмам деятельности. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).4. Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием. |  |  |
| Дистанцио иноеобучение. | Педагогичес коесообщество. | Овладетьспособамиорганизациипроцессаобучения,основанного наиспользованиисовременныхинформационных ителекоммуникационныхтехнологий,позволяющихосуществлятьобучение нарасстоянии безнепосредственного контактамеждупедагогом и учащимся. | 1. Освоение технологий дистанционного обучения.
2. Применение методики синхронного и асинхронного дистанционного обучения.
3. Подготовка к олимпиадам, к ЕГЭ, ГИА, используя интернет-ресурсы.
 | Наставник -консультант,новатор. Владеетсовременнымипрограммамидистанционногообучения,реализует их на практике. | Педагоги,ориентированныена освоениепрограммдистанционногообучения. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Будущий | Обучающиеся 8 | Помощь | 1. Профессиональная | Активный | Социально |
|  | профессио | - 11 классов | учащимся, с | поддержка, направленная на | профессионал. | активный |
|  | нал |  | особыми | развитие определенных | Обладает | школьник с |
|  |  |  | образовательн | навыков и компетенций. | развитыми | особыми |
|  |  |  | ыми | 2. Формирование осознанного | коммуникативным | образовательными |
|  |  |  | потребности, в | выбора образовательной и | и навыками, | потребностями, |
|  |  |  | реализации | карьерной траектории | гибкостью в | мотивированный к |
|  |  |  | образовательн | необходимых для будущего | общении, умением | расширению круга |
| **Учитель- ученик** |  |  | ых, научно - | трудоустройства. | отнестись к | общения, |
|  |  | исследовательс | 3. Оказание помощи в | ученику как к | самосовершенствов |
|  |  | к их | исследовательская | равному в диалоге | анию, |
|  |  | потребностей | деятельности. | и потенциально | получению |
|  |  | для будущей |  | будущему | профессиональных |
|  |  | профессиональ ной |  | коллеге. | навыков. |
|  |  | деятельности. |  |  |  |
| Значимый | Обучающиеся 5 | Мотивационна | 1. Повышение образовательных | Активный | Обучающихся, |
| взрослый | - 11 классов, | я и | результатов у наставляемых. | профессионал, из | имеющих |
|  | стоящие на | ценностная | 2. Формирование мотивации к | числа | проблемы с учебой |
|  | учете в | поддержка с | учебе, осознанного подходят | неравнодушных | и поведением, не |
|  | ВШК и | развитием | к выбору профессии. | представителей | мотивированные, |
|  | ОПДН. | коммуникативн |  | благодарных | не умеющие |
|  |  | ых, творческих, |  | выпускников, | строить свою |
|  |  | лидерских |  | представителей | образовательную и |
|  |  | навыков, |  | родительского | профессиональную |
|  |  | стимулировани |  | сообщества. | траекторию. |
|  |  | е идей |  |  |  |
|  |  |  | саморазвития, |  |  |  |
|  |  |  | осознанного |  |  |  |
|  |  |  | выбора |  |  |  |
|  |  |  | образовательно |  |  |  |
|  |  |  | й и карьерной |  |  |  |
|  |  |  | траектории. |  |  |  |

Дорожная карта по реализации Программы целевой модель наставничества

План работы по реализации Модели на 2022-2023 уч.год

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества. | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества. | 1. Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
2. Изучение материалов вебинаров.
3. Подготовка системных папок по проблеме наставничества.
 | Сентябрь- октябрь 2022 г. | Администрация ОУ |
| Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества | 1. Издание Приказа о внедрении Целевой моделинаставничества.
2. Разработка и утверждение программы целевой модели наставничества.
3. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества.
4. Издание приказа о назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества.
 | Ноябрь- декабрь 2022 г. | Администрация ОУ |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне - выпускники, работодатели и др. | Сентябрь 2022 г | Зам. директора |
| 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. | Сентябрь 2022 | Директор |
| 3. Сформировать банк программ по трем формам наставничества «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик». | Октябрь 2022 | Куратор Целевой моделинаставничества |
| Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества | 1. Проведение педагогического совета.
2. Проведение родительских собраний.
3. Проведение ученической конференции.
4. Проведение классных часов.
5. Информирование через страницу наставничества на сайте школы.
6. Информирование внешней среды.
 | Ноябрь- декабрь 2022 г | Директор |
| 2. | Формирование базынаставляемых | Сбор данных о наставляемых | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества.
2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых.
3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.
 | Ноябрь- декабрь 2022 г | Зам. директора |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. |  |  |
| Формирование базы наставляемых. | 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.
2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.
 | Ноябрь- декабрь 2022 г | Куратор Целевой моделинаставничества. |
| 3. | Формирование базынаставников | Сбор данных о наставниках. | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.
2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.
 | Ноябрь- декабрь 2022 г | Куратор Целевой моделинаставничества. |
| 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников из внешней среды. | Ноябрь- декабрь 2022 г | директор |
| Формирование базы наставников | 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.
2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.
3. Формирование базы данных наставников из числа выпускников, представителей предприятий, родителей.
 | Ноябрь- декабрь 2022 г | Куратор Целевой моделинаставничества. |
| 4. | Отбор иобучениенаставников | Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. | 1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. | Ноябрь- декабрь 2022 г | Куратор Целевой моделинаставничества. |
| Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. | Ноябрь- декабрь 2022 г | Куратор Целевоймоделинаставничества. |
| 2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждение программ и графиков обучения наставников. | Ноябрь- декабрь 2022 г | директор |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение. | Ноябрь- декабрь 2022 г | Куратор Целевой моделинаставничества. |
| 5. | Формирование наставнических пар / групп | Отбор наставников и наставляемых. | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.
2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.
3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.
4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.
 | Ноябрь- декабрь 2022 г | Куратор Целевой моделинаставничества. |
| Закрепление наставнических пар / групп | 1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». | Январь 2023 | директор |
| 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. | Январь 2023 | наставники |
| 3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника. | Январь 2023 | педагог - психолог |
| 6. | Организация и осуществление работынаставническихпар /групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых. | 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.
5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
 | 2022- 2023 учебный год | наставники |
| Организация текущего | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для | В течение года | Куратор Целевой |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | контроля достижения планируемых результатов наставниками. | промежуточной оценки. |  | моделинаставничества. |
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогамнаставническойПрограммы. | 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.
2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.
3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
 | Май 2021 | Куратор Целевой моделинаставничества. |
| Мотивация и поощрения наставников. | 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.
2. Благодарственные письма партнерам.
3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»
 | Май 2021 | директор |
| 1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций- партнеров.
2. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара".
 | Май 2021 | Куратор Целевой моделинаставничества. |

12. Приложения

Анализ реализуемой программы наставничества.

1. Результаты мониторинг реализации программы наставничества.

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы | 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 2020 | на выходе 2021 |
| Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс. |  |  |
| Успеваемость обучающихся по ОУ |  |  |
| Качество обучения по ОУ. |  |  |
| Процент обучающихся, желающих высокой школьной успеваемости |  |  |
| Уровень сформированное™ гибких навыков обучающихся. |  |  |
| Доля обучающихся, посещающих объединения дополнительного образования. |  |  |
| Доля обучающихся, посещающих спортивные секции |  |  |
| Доля обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся. |  |  |
| Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне |  |  |
| Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне |  |  |
| Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне |  |  |
| Доля обучающихся, 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 ОУ. |  |  |
| Доля обучающихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися). |  |  |
| Уровень личностной тревожности обучающихся. |  |  |
| 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 «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 - самыйвысокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Оцените ожидаемый | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| уровенькомфорта при общении с |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| наставником |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.Насколько | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| полезными/интересным, как Вам |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| кажется, будут личные |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| встречи с наставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.Насколько | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| полезны/интересными, как Вам |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| кажется, будут групповые встречи? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Какой уровень | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| поддержки Вы ожидаете от наставника? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Насколько Вы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| нуждаетесь в помощи наставника? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Насколько | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| понятным, согласно |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Вашим ожиданиям, |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| должен быть план, |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| выстроенный наставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. Насколько Вам | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| важно |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ощущение безопасности при работе с наНасколько Вам важно |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| обсудить и зафиксировать |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ожиданиянаставника? ставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10.Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Оцените ожидаемую 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]

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 - самыйвысокий.

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько важна | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| польза |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| обучения Наставников? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

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

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 - самыйвысокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| эффективность программы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| наставничества. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Оцените ожидаемый | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| уровень комфорта при |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| участии в программе наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Ожидаемое качество | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| организационных мероприятий (знакомство |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| с коллективом, |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| рабочим местом, |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| должностными |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| обязанностями и |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| квалификационными требованиями) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Ожидаемая полезность | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| программыпрофессиональной и |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| должностной адаптации. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Ожидаемая польза | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| организованных для Вас |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| мероприятий по |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| развитию конкретных профессиональных |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| навыков (посещение и |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ведение открытых |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Ожидаемое качество | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| передачи Вам необходимых |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| теоретических знаний. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9. Ожидаемое качество | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| передачи Вам необходимых |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| практических навыков. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Ожидаемое качество | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| программы профессиональной |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| адаптации. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Насколько Вам | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| важно ощущение поддержки от наставника? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Насколько Вам важно, | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| чтобы Вы остались |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| довольны совместной |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| работой? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15. Как часто Вы | Очень | Часто | Редко | 1-2 | Никогд |
| ожидаете | часто |  |  | раза | а |
| проведение мероприятий |  |  |  |  |  |
| по |  |  |  |  |  |
| развитию конкретных |  |  |  |  |  |
| профессиональных |  |  |  |  |  |
| навыков |  |  |  |  |  |
| (посещение и ведение |  |  |  |  |  |
| открытых |  |  |  |  |  |
| уроков, семинары, |  |  |  |  |  |
| вебинары, |  |  |  |  |  |
| участие в конкурсах)? |  |  |  |  |  |

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 - самыйвысокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемая | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| эффективность программы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| наставничества |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Ожидаемый комфорт | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| от работы в |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| программе наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Насколько эффективно | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Вы сможете |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| организоватьмероприятия (знакомство с коллективом, рабочим |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| местом, должностными |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| обязанностями и |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| квалификационными требованиями) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Ожидаемая | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| эффективность |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| программыпрофессиональной и |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| должностной адаптации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Как Вы думаете, как | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| хорошо с Вашей |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| помощью наставляемый |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| овладеет |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| необходимыми |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| теоретическими знаниями? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Как Вы думаете, как | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| хорошо с Вашей |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| помощью наставляемый |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| овладеет |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| необходимыми |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| практическими навыками? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. Ожидаемое качество | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| разработанной Вами |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| программыпрофессиональнойадаптации. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 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 | Очень | Часто | Редко | 1-2 | Никогд |
| собираетесь | часто |  |  | раза | а |
| проводить мероприятия |  |  |  |  |  |
| по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и |  |  |  |  |  |
| ведение открытых |  |  |  |  |  |
| уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). |  |  |  |  |  |

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

Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Работодатель- ученик».

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. Ожидаемаяэффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

12.Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Ожидаемаяэффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вам важен комфорт в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организацииВами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемаяэффективностьмероприятий,направленных на развитиенавыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включаяпрофессиональную и межличностную коммуникацию на производстве. | 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. Насколько Вам важно остаться довольными вашей 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?

13.Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]

Анкета для участников (по завершению работы) формынаставничества «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 |
| Ю.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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| оправдались Ваши |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ожидания? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Что особенно ценно для Вас было в программе? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Хотели бы ва проролжить работу по программе Наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Анкета наставника

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

Если да, то где?

Инструкция

Оцени в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| комфортно было общение с |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| наставляемым? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.Насколько удалось | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| реализовать свои |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| лидерские качества в программе? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.Насколько | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| полезны/интересными были групповые встречи? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.Насколько | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| полезны/интересными были личные |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| встречи? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.Насколько удалось | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| спланировать работу? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.Насколько удалось | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| осуществить свой план? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9.Насколько Вы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 1С |
| оцениваете |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| включенность |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| наставляемого в |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| процесс? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10.Насколько Вы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 1С |
| довольны вашей |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| совместной работой? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 .Насколько | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| понравилась работа наставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12. Насколько Вы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| довольны |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| результатом? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| полезным/интересным |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| было обучение? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

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

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

Анкета для участников (по завершению работы) формынаставничества «Учитель - Учитель».

Анкета наставляемого

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

Если да, то где?

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективностьпрограммынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия 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. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 10. Качество программыпрофессиональнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки от наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17. Как часто | Очень | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
| проводились | часто |  |  |  |  |
| мероприятия по |  |  |  |  |  |
| развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и |  |  |  |  |  |
| ведение открытых |  |  |  |  |  |
| уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) |  |  |  |  |  |

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

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

Анкета наставника

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

Если да, то где?

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективностьпрограммынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Качество программыпрофессиональнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенность наставляемого в процесс | 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. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 13. Насколько | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| оправдались Ваши |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ожидания? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16. Как часто | Очень | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
| проводились | часто |  |  |  |  |
| мероприятия по |  |  |  |  |  |
| развитию |  |  |  |  |  |
| конкретных |  |  |  |  |  |
| профессиональных |  |  |  |  |  |
| навыков (посещение |  |  |  |  |  |
| и ведение открытых |  |  |  |  |  |
| уроков, семинары, |  |  |  |  |  |
| вебинары, участие в |  |  |  |  |  |
| конкурсах). |  |  |  |  |  |

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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

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

Анкета для участников (по завершению работы) формынаставничества «Учитель - ученик»

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. Эффективностьпрограммынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Организованные для Вас мероприятия, подразумевающие развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включаяпрофессиональную и межличностную | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| коммуникацию на производстве |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ощущение поддержки от наставника. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| оправдались Ваши |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ожидания? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

14. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

* 1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
	2. 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?

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективностьпрограммынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо- дни, конкурсы проектныхученических работ, дискуссии | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| теоретическими |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| знаниями. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Насколько | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставляемый овладел |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| необходимыми |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| практическими |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| навыками. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. Эффективность отработки ролевых | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| практик конкретной |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| деятельности, |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| включая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| профессиональную и |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| межличностную |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| коммуникацию на |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| производстве. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Включенность | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| наставляемого в |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| процесс. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. Насколько Вы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| довольны вашей |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| совместной работой? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 13. Насколько | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| оправдались Ваши |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ожидания? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

* + - 1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
			2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет].