**Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение**

**«Кропоткинская средняя общеобразовательная школа»**

«Утверждаю» Директор МКОУ «Кропоткинская СОШ»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00889D017155AF875DA39C6BA480E1C211

Владелец: Леонтьева Валентина Владимировна Действителен: с 16.01.2024 до 10.04.2025

 В.В.Леонтьева

«02» 09.2024г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧЕНИК - УЧЕНИК»**

**2024-2025 учебный год**

**2024 г.**

# ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**Актуальность разработки программы наставничества**

Рабочая программа по наставничеству "Ученик-ученик"

составлена на основе федерального национального проекта «Образование» №

8.1 в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную

деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам»

**Цель** - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями .

**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 внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.
	* **Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ

«Кропоткинская СОШ» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: **«**Современная школа**»; «**Успех каждого ребёнка»;

«Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

# СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

**Характеристика участников формы наставничества «Ученик - ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Кто может быть. | Пассивный | Активный |
| * Активный ученик, обладаю- щий лидерским и организатор- скими качествами, нетривиаль- ностью мышления.
* Ученик, демонстрирующий высокие образовательные ре- зультаты.
* Победитель школьных и ре- гиональных олимпиад и сорев- нований.
* Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.
 | Социально или ценностно - дезориентированныйобучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательныерезультаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстра- нённый от коллектива. | Обучающийся с особыми образовательными потреб- ностями, нуждающийся в профессиональной под-держке или ресурсах дляобмена мнениями и реали- зации собственных проектов. |

**Вариант программы наставничества «Ученик - ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Равный - равному» | Обмен навыками для достижения целей. В данной форме предполагается задействовать лидеров школьногосамоуправления старших классов для взаимодействия и обучения лидеров самоуправления основной школы. |

**Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы реализации. | Мероприятия |
| Представление программ наставничества вформе «Ученик - ученик». | Ученическая конференция. |
| Проводится отбор наставников из числа ак-тивных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. |
| Обучение наставников. | Обучение проводится куратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности,желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использова- ние базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После личных встреч, обсуждения вопросов.Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образова- тельные результаты, он интегрирован вшкольное сообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показа- телей). Улучшение образовательных ре-зультатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставниче-ства. | Анализ эффективности реализации програм-мы. |
| Наставник получает уважаемый и заслу-женный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу. | Поощрение на ученической конференции. |

# ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

* 1. **Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по ВР.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля.**

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками плана работы по примерной форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

**Итоговый контроль будет происходить** на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год.

* 1. **Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | на дату начала действия программы | на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных,итоговых) |
| * *Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников*
 |
| 1.2 Количество старшеклассников, подавшихзапрос на работу в наставляемых группах в качестве наставляемого | 3 |  |
| * *Формирование сообщества наставников по запросам представителей*

*образовательной организации* |
| 2.1 Количество учеников, прошедших обучение по наставничеству | 9 |  |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов | 0 |  |
| 2.3 Количество наставников из числа выпускников | 0 |  |
| 2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий | 0 |  |
| 2.5 Количество наставников - успешныхпредпринимателей/ общественных деятелей | 0 |  |
| * *Результативность взаимодействия наставнических пар*
 |
| *по модели «ученик - ученик»:* |  |  |
| 3.1 Количество старшеклассников, вошедших в кадровый управленческий резерв в результатеосуществления наставничества | 2 |  |
| 3.2 Количество старшеклассников, подготовленные в результате осуществления наставничества круководству проектами программы развитияобразовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами | 1 |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсахпрофессионального мастерства | 0 |  |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус снаставляемого на наставника | 0 |  |

# ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

**Ожидаемые результат.**

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Оценить результаты программы и ее эффективность.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия/виды деятельности поего подготовке и организации | Сроки проведения | Категория(и) участников | Ответственные | Ожидаемый результат |
| 1 | Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества | Сентябрь, октябрь | Учителя. родители | Зам. по ВР | Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества.Информирование родителей о реализуемой программе наставничества на родительских собраниях.Размещениеинформации на сайте школы. |
| 2 | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы | Октябрь | Учителя, ученики | Кураторы проектной группы | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве(внутри школы) |
| 3 | Обучение наставников | декабрь | Учителя | Куратор | Проведение методическойучебы с наставниками по |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | работе с наставляемыми |
| 6 | Организация комплекса встреч наставника с наставляемым | Декабрь Январь Февраль- апрель | Учителя, ученики | Наставники | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.Пробная встреча наставника и наставляемого. Регулярные встречи наставника и наставляемого:совместная работа наставника и наставляемого. |
| 7 | Организация текущего контроля достижения планируемыхрезультатов наставниками | Май | Учителя | Наставники | Анкетирование.Форматы анкетобратной связи для промежуточной оценки |
| 8 | Отчеты по итогам наставнической программы | Май - июнь |  | Администрация, кураторы | Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.Мониторинг и оценка влиянияпрограмм на всех участников. |
| 9 | Мотивация и поощрение | Июнь | Учителя, ученики | Администрация, кураторы | Приказ о поощрении участников программы наставничества.Формирование благодарственных писем участникам.Размещение информации на сайте школы |

# 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 её элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества даёт возможность чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворённости 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.

## 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 трём 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 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.

## 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 учётом 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 (приложение4).

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.

**Приложение 1 Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Функция управления программой наставничества** | **Необходимые мероприятия** | **Кто реализует** |
| 1 | Планирование | В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.Сформировать базы наставников инаставляемых с соответствии с формуляром- образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов- психологов) | Куратор программы Команда программы |
| 2 | Организация | Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.Привлечь менторов, коучей для обучения наставников.Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.Разработать памятку наставника. | Куратор Команда программы Классные руководители, социальный педагог, психолог, родители |
| 3 | Мотивация | Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п. | Куратор Педагог- психолог Классныеруководители |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 4 | Координация | В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточногоконтроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету длясбора информации от наставников и наставляемых. | Куратор Команда программы |
| 5 | Анализ и контроль | Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы.Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы.Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых.Создание информационно- презентационных материалов для продвижения примера успешнойреализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров | Куратор Команда программы Педагог- психолог Классные руководители |

***(Приложение 2)***

**Отчётная форма наставника по итогам четверти 2024-2025 учебного года**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | наименование мероприятия | дата | результат проведения | сравнительный анализ |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

## (Приложение 3)

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития** | **Дата** | **Результат** |
| *1* | Освоение и внедрение в практику работы новых современныхпедагогических и информационных | 2024/25 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | технологий с целью повышения качества обученности. |  |  |
| *2* | Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров,видеоконференций, мастер-классов. | 2024/25 |  |
| *3* | Продолжение работы по созданию условий для развития творческогопотенциала учителя, включение его в инновационную деятельность. | 2024/25 |  |
| *4* | Совершенствование работы смотивированными и одаренными детьми. | 2024/25 |  |
| *5* | Организация целенаправленной работы лидеров школьного самоуправления старших классов для взаимодействия и обучения лидеров самоуправленияосновной школы с учетом их индивидуальных возможностей. | 2024/25 |  |

## (Приложение 4)

**ИНДИКАТОРЫ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ ПРОГРАММ НА ВСЕХ УЧАСТНИКОВ ШКОЛЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| Индикаторы оценки | Оценка результатов программы |
| на входе 2024 | на выходе 2025 |
| Вовлеченность обучающихся в образовательный про- цесс. |  |  |
| Успеваемость учащихся по школе |  |  |
| Качество обучения по школе. |  |  |
| Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости |  |  |
| Уровень сформированности гибких навыков учащихся. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих объединения дополни- тельного 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 волонтёрской деятельности. |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих и образова- тельных проектов. |  |  |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностямиздоровья, 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 понеуважительной причине (желание посещения школы учащимися). |  |  |
| Уровень личностной тревожности учащихся. |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении школы |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов,связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся |  |  |
| Уровень психологического климата в педагогическом коллективе |  |  |
| Уровень психоэмоционального состояния специалистов |  |  |
| Уровень профессионального выгорания педагогов. |  |  |
| Уровень удовлетворённости своей профессией педагогов |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим и родитель- ским 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 - самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько полезны-ми/интересным, как Вам кажется,будут личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько полез- ны/интересными, как Вам кажется, будут групповыевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Какой уровень поддержки Выожидаете от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вы нуждаетесь впомощи наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Насколько понятным, согласноВашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наНасколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? ставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемые послезавершения проекта перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемую полезностьпроекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Оцените ожидаемуюполезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы?
2. Что для Вас является особенно ценным в программе?
3. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет] Анкета наставника
4. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
5. Если да, то где? Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вы можете ре- ализовать свои лидерские ка-чества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько могут быть по- лезны/интересны групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько могут быть по- лезны/интересны личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Оцените ожидаемую вклю- ченность наставляемого в про-цесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 11. Оцените ожидаемую по- лезность проекта для Вас и Вашего наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. Что в программе является наиболее ценным для Вас?
3. Насколько важна польза обучения Наставников?
4. Вы рады, что участвуете в программе? [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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| З.Насколько комфортно было общение с настав- ником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько полезны- ми/интересными были личные встречи снаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полез- ны/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ощущение поддержкиот 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 по- нятно, что от Вас ждётнаставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько Вы до-вольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Вы до- вольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидали от программы?
2. Насколько оправдались Ваши ожидания?
3. Что особенно ценно для Вас было в программе?
4. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Анкета наставника
7. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
8. Если да, то где?

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортнобыло общение с наставляе- мым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько удалось реали-зовать свои лидерские каче- ства в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полезны/ интересными были группо-вые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько полезны/ интересными были личныевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько удалось спла- нировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько удалось осу- ществить свой план? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Насколько Вы оцениваетевключенность наставляемо- го 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 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
3. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 18. Насколько полез- | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| ным/интересным было обу- чение? |

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