

Принята

на общем собрании трудового
коллектива МБОУ
«Мишелевская СОШ №19»
Протокол №1 от «20» сентября 2021г.

Утверждена

Директор школы

Вишнякова Г.Д.
Приказ от 20.09.2021г. №167

Согласована

с обучающимися и родителями МБОУ
«Мишелевская СОШ №19»

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Мишелевская средняя
общеобразовательная школа № 19»**

2021-2024гг

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества МБОУ «Мишелевская СОШ № 19» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование", во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении 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.

Целью Программы наставничества является полное раскрытие потенциала личности наставника и наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи педагогическим работникам школы в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами Программы являются:

- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в ОО и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию

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, который отвечает за организацию программы наставничества.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании:

- Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [с изменениями на 24 апреля 2020 года];
- Стратегия развития волонтерского движения в России: утв. протоколом заседания Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи № 45 от 14 мая 2010 г.;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2016–2020 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493;
- Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства: Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240;
- О государственной молодежной политике в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-оз.
- О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 6 июня 2017 года N 46-мпр «Почетный наставник в сфере образования Иркутской области»: приказ Министерства образования Иркутской области от 11 октября 2018 года № 112-мпр;
- О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций: письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02.

1.2. Разработка и реализация Программы основывается на следующих **принципах**:

- «не навреди» - предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации - направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства - предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

- научности - предполагает реализацию научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности - предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности - определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности - предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности - предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.3. **Планируемые результаты** реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей в образовательной, социокультурной сферах;
- рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья;
- позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков;
- улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.

1.4. **Кадровая система** реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

- 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;
- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;
- формирование базы наставников.

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

Куратор назначается решением директора школы.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения.

II. Организация деятельности по реализации Программы

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри образовательного учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями несовершеннолетних) обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении.

2.4. Этапы реализации Программы.

Этап 1. Подготовка условий для реализации Программы наставничества - информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых (Приложение 2), определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из

потребностей ОО, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества ОО Усольского района. Этап 2. Формирование базы наставляемых - составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (**Приложение 2**), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед. Собираются - согласия на обработку персональных данных от участников Программы наставничества.

Этап 3. Формирование базы наставников - организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (**Приложение 1**).

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников - формируется и утверждается реестр наставников (**Приложение 3**).

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа ОО с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, совета ОО, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя ОО. Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (**Приложение 4**). Для проведения отбора приказом директора школы создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет руководитель ОО и в которую входит куратор. Все наставники готовят свои портфолио (**Приложение 5**), которые вместе с реестром наставников размещаются на официальном сайте ОО (в разделе по наставничеству).

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп и разработка индивидуальных планов.

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп. Проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программы наставничества.

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели - подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

2.5. Исходя из образовательных потребностей школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

2.5.1. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся ОО, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цель – образовательная и социальная поддержка обучающихся, оказание временной помощи 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 внутри ученического сообщества.

Ожидаемые результаты:

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 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
<p>Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</p> <p>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</p> <p>Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.</p>	<p>Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

Варианты формы 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.

Механизм реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	Заседания органов ученического самоуправления (ДОМ «Республика цветов», Совета дружины, ШДП)

2. Формирование базы наставляемых	Анкетирование. Диагностики
3. Формирование базы наставников	Акция среди обучающихся 8-11 классов «Я б наставники пошел»
4. Отбор и обучение наставников	Организация работы «Школы наставников»
5. Формирование пар наставник – обучаемый (наставляемый), групп наставник - наставляемые	Мастер-классы «К успеху – вместе!»
6. Организация хода реализации программы наставничества	Цикл встреч наставников и наставляемых (первичная встреча, первая пробная встреча наставников и наставляемых, планирование основного процесса работы, совместная работа)
7. Завершение наставничества.	Круглый стол «Плюсы-минусы наставничества», фестиваль «Вектор успеха»

2.5.2. 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, повышение уровня профессионального мастерства педагогов, испытывающих дефицит знаний, умений в какой-либо области педагогической деятельности, 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.

Ожидаемые результаты:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном ОО.
6. Сокращение числа конфликтов в педагогическом сообществе.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.), количества педагогов, обобщающих опыт работы на разных уровнях, участвующих в профессиональных конкурсах.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, имеющий опыт работы, но испытывающий затруднения в овладении современными методами и приемами работы, цифровыми навыками и технологиями.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, усталости</p>

Варианты формы программы наставничества «Учитель-учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный учитель – молодой специалист»	Приобретение молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепление на месте работы
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы в профессиональной деятельности»	Психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив, развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Педагог-новатор – консервативный педагог»	Овладение всеми педагогами современными программами и цифровыми навыками и технологиями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Оказание методической поддержки по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Механизм реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	Совещание педагогов, размещение информации на сайте ОО, почтовая рассылка

2. Формирование базы наставляемых	Анкетирование педагогов, диагностические мероприятия
3. Формирование базы наставников	Педагогический совет «Я – наставник»
4. Отбор и обучение наставников	Работа «Школы наставников»
5. Формирование пар наставник – обучаемый (наставляемый), групп наставник - наставляемые	Встреча-презентация «К успеху вместе»
6. Организация хода реализации программы наставничества	Встречи, совместная работа наставников и наставляемых по индивидуальным планам
7. Завершение наставничества.	Круглый стол, фестиваль «Вектор роста»

2.5.3. Форма наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя муниципального и регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Цель – успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся 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.

Ожидаемые результаты:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в ОО.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий 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 «Работодатель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией, имеющий активную жизненную позицию.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями,	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно

<p>Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.</p> <p>Возможно, _____ родитель образовательного учреждения.</p>	<p>мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков</p>	<p>выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.</p>
---	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Работодатель – будущий сотрудник»	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства.

Схема реализации формы наставничества «Работодатель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	Почтовая рассылка организациям-партнерам, размещение информации на сайте, личные встречи куратора, администрации школы с работодателями
2. Формирование базы наставляемых	Анкетирование обучающихся
3. Формирование базы наставников	Установление контактов с успешными выпускниками и социальными партнерами школы, готовыми стать наставниками
4. Отбор и обучение наставников	Работа «Школы наставников»
5. Формирование пар наставник – обучаемый (наставляемый), групп наставник - наставляемые	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч», работа «интеллектуального кафе»
6. Организация хода реализации программы наставничества	Индивидуальные и групповые встречи представителей организаций-партнеров, выпускников и обучающихся
7. Завершение наставничества.	Фестиваль «Вектор роста», благодарственные письма наставникам

III. Мониторинг эффективности реализации Программы

3.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в ОО направлена на:
- изучение (оценку) качества реализованной в ОО Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник - наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (**Приложение 6**);

- выявление соответствия условий реализации Программы наставничества в ОО требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (**Приложение 7**);

3.2. Мониторинг эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в год (**Приложение 8**).

3.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО (**Приложение 9**).

3.4. В целях обеспечения открытости реализации наставничества в ОО на официальном сайте учреждения (*адрес страницы/раздела о наставничестве*) размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ОО Усольского района;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

IV. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара»
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ОО, в социальных сетях;
- награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

**Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов)
МБОУ «Мишелевская СОШ № 19»**

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора ОО являются:
- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО);

- - авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- - высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
Ученик - ученик	- активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, - победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, - лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), - возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
Учитель - учитель	- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), - педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества ОО; - обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
Работодатель - ученик	- неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности, - обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге, - возможно, выпускник ОО
Учитель - ученик	- опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, - готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого, - педагог, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и

	способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.
--	--

Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «Учитель-учитель» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами ОО.

Форма заявления кандидата в наставники

Директору
«МБОУ «Мишелевская СОШ № 19»»

(полные ф.и.о. и должность
кандидата в наставники)

З А В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МБОУ «Мишелевская СОШ № 19» на 202_ -202_ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на _____ листах
2. согласие родителей (законных представителей) (*для наставников обучающихся*)
3. справку об отсутствии судимости (*для наставников – представителей работодателей*)
4. медицинскую справку (*для наставников – представителей работодателей*)
5. _____ на _____ листах
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о программе наставничества МБОУ «Мишелевская СОШ № 19» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

« _____ » _____ 20__ г. _____
Подпись Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

« _____ » _____ 20__ г. _____
Подпись Расшифровка
подписи

Формат портфолио наставника и куратора
(для педагогов, представителей работодателей)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)	
Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания) Должность в настоящее время: Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы Опыт работы наставником: ... лет	
Профессиональные достижения	-Автор методических разработок (указать); -Победитель Конкурса ... (название, номинация, год) - ...
Профразвитие по профилю наставнической деятельности	- 2015 г. - дополнительная профессиональная программа «...» (___ час.), город...; - ...
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	- эксперт конкурса ... ____ г.; - член рабочей группы по разработке ... ____ г.; - член комиссии по ... ____ г.; - член жюри муниципального конкурса ... ____ г.; - российский эксперт международного проекта ... ____ г.; - ...
Наиболее значимые публикации	- ... - ...
Наиболее значимые грамоты и благодарности	- Благодарность ... за (... г.); - Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); - Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);

Формат портфолио наставника
(для обучающихся)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта...)	
Место учебы	указать образовательную организацию, курс/класс
Мои достижения в учебе	Например: - отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам; - победитель/лауреат регионального конкурса ... - - ...
Мои достижения в спорте	Например: - имею первый юношеский разряд по шахматам; - призер соревнований по легкой атлетике 2020г.; -...
Мои достижения в общественной работе	Например: - член школьного детского парламента с 2019г.; -активный участник клуба «Гранит» 2018 г. (что сделано); -...
Наиболее значимые грамоты и благодарности	Например, - Благодарность ... «За успехи в учебе» (2018, 2019 гг.); -

**SWOT-анализ Программ наставничества
Формы наставничества «ученик – ученик»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); - У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; - Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; - Повысилась успеваемость наставляемых (значения) - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Наличие групповых активов, лидеров групп, школьного совета, волонтерских объединений в ОО; - ... 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); - Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; - Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка наставников, как следствие –невозможность регулярной работы с наставляемыми;
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Комитета по образованию; -Акцентирование внимание 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности

	<p>государства и общества на вопросы наставничества;</p> <p>-Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО;</p> <p>-Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;</p> <p>-Регион и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики в рамках Программы наставничества;</p> <p>-...</p>	<p>родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся;</p> <p>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</p> <p>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</p> <p>- Вовлечение обучающихся вне ОО в антисоциальные структуры и организации;</p> <p>- Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОО;</p> <p>- ...</p>
--	---	---

Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<p>Внутренние</p>	<p>Сильные стороны:</p> <p>- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</p> <p>- Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</p> <p>- У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</p> <p>- У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</p> <p>- Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</p> <p>- Участники Программы(%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение</p>	<p>успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;</p> <p>- Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</p> <p>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</p> <p>- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,</p> <p>- Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</p> <p>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;</p> <p>- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</p> <p>- «Старение» педагогического корпуса ОО;</p> <p>- ...</p>

	<p>числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества; - ... 	
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Комитета по образованию; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - ... 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных педагогов из МО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования программы наставничества; - ...

Формы наставничества «работодатель – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; - Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ОО, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;

	<p>образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> - У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - Повысилась успеваемость наставляемых (значения) - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарботанные связи ОО с партнерами-работодателями; - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; - Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на предприятиях; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; - У ОО нет наработанных связей с предприятиями работодателями; - Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества; - ...
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Комитета по образованию; -Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества; -Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; -Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; -... 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования реализации программы наставничества; - ...

Анкета куратора

1. Количественный анализ результатов программы наставничества

Исследуемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ОО, класса/группы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов				

10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Приложение 8

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества в МБОУ «Мишелевская СОШ № 19» и ожидаемые конечные результаты реализации данных программ

1. Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (*отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации*) (Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Численность обучающихся общеобразовательных организаций, охваченных программами менторства и наставничества»).

	2021г	2022г	2023г.	2024г.
Не менее 50% обучающихся ОО, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлечены в различные формы наставничества (в роли наставляемого)	10%	20%	35%	50%

2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (*отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника,*

к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации).

	2021г	2022г	2023г.	2024г.
Не менее 3% обучающихся ОО, вошедших в программы наставничества в роли наставника	1%	1%	2%	3%

3. Доля учителей (педагогов), молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).

	2021г	2022г	2023г.	2024г.
Не менее 10% учителей (педагогов) ОО, работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	2,5%	5%	7,5%	10%

4. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании)

Показатель регионального проекта «Современная школа» - «Количество региональных предприятий и организаций, принимающих участие в реализации программ менторства и наставничества».

	2021г	2022г	2023г.	2024г.
Не менее 4 % предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников	1%	1%	2%	4%

5. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых и наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации) (Приложение 9).

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

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

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим Вас за участие в опросе!

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

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

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

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

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

Благодарим Вас за участие в опросе!