



РАССМОТРЕНО  
на заседании педагогического  
совета  
Протокол  
№ 1  
« 30 » 08 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы  
Грибкова Е.А.



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

в рамках формы «учитель-учитель»

в МОУ СОШ №4, г. Малоярославец на 2022- 2023 учебный год

### Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано современными вызовами. На сегодняшний день не только Национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Настоящая программа наставничества в рамках формы «учитель-учитель» разработана Муниципальным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа №4» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-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 (далее – Целевая модель).

Современному образованию нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Образовательный процесс МОУ СОШ №4 характеризуется следующими показателями:

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 4», г. Малоярославец Малоярославецкого района Калужской области на 2023-2027 является общеобразовательным учреждением.



**Адрес:** 249096 Калужская область, Малоярославецкий район г. Малоярославец ул. Московская, д. 42, здание начальной школы: ул.Московская, д.60

**Телефон:** 8(48431) 2-23-83, 8(48431) 2-29-04

Школа была основана в 1956 году.

Здание учреждения 3-этажное. Помимо учебных кабинетов, имеются конференц-зал, информационно-библиотечный центр, 2 кабинета информатики с мультимедиа устройствами, столовая, два спортивных зала. В данный момент директором школы является Екатерина Александровна Грибкова.

Основным видом деятельности школы является реализация общеобразовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Образовательная деятельность организуется в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС начального общего, основного общего и среднего общего образования, СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», другими нормативными правовыми актами, которые регулируют деятельность образовательных организаций, основными образовательными программами, локальными нормативными актами школы.

Организация учебного процесса регламентируется режимом занятий, учебным планом, календарным учебным графиком, расписанием занятий, локальными нормативными актами школы. Образовательная деятельность осуществляется по пятидневной учебной неделе, занятия проводятся в одну смену.

*Объемные показатели школы*

<b>Уровень обучения</b>	<b>Количество классов</b>
Начальное общее образование	16
Основное общее образование	14
Среднее общее образование	2

*Динамика численности обучающихся*

<b>Уровень обучения</b>	<b>Количество обучающихся</b>
Начальное общее образование	357
Основное общее образование	357
Среднее общее образование	48

Педагогические работники проходят курсы повышения квалификации, дистанционное обучение по профилю, взаимообучение учителей, получают консультации руководителей ШМО школы, осуществляется индивидуальная работа психологической службы школы (консультации, тренинги, мастер-классы).

95% сотрудников входят состоят в состав профсоюзной организации школы. Управляющий совет школ представляет общие интересы всех участников образовательного процесса в ОО.

В школе организована экспертно-диагностическая работа педагогов по реализации ФГОС НОО, ООО, профильного обучения, углубленного изучения предмета. Участники образовательного процесса выступают в качестве экспертов по проверке ВПР, итоговой аттестации, олимпиад.

*Кадровый потенциал*

Показатели	2020	2021
Общая численность педагогических работников, осуществляющих реализацию образовательных программ дошкольного общего образования в том числе:	54	54
Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование	46 (85%)	43 (80%)
Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих высшее образование педагогической направленности (профиля)	45 (83%)	38 (70%)
Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование	8 (15%)	9 (17%)
Численность/удельный вес численности педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование педагогической направленности (профиля)	8 (15%)	9 (17%)
Численность/удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	27 (50%)	
Высшая	9 (17%)	12 (22%)
Первая	20 (37%)	15 (28%)

Методическое образование педагогов осуществляется координационная работа по повышению квалификации педагогических работников:



- Аттестация педагогических работников.
- Курсовая подготовка.
- Методические дни; предметные недели, декады.
- Участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», трансляция педагогического опыта через публикации; представление педагогического опыта в различных педагогических конференциях
- Организована работа методического совета, одним из направлений которого является наставничество.

**SWOT- оценка актуального состояния внутреннего потенциала и перспектив**

**развития школы**

<b>S- СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ</b>	<b>W- СЛАБЫЕ СТОРОНЫ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Высококвалифицированный педагогический коллектив.</li> <li>• Материально-техническая оснащенность образовательного процесса.</li> <li>• Сотрудничество с ОО, Сузами и предприятиями.</li> <li>• Наличие всех уровней образования.</li> <li>• Сохранение контингента.</li> <li>• Участие в региональных проектах.</li> <li>• Выполнение муниципального задания на 100%</li> <li>• Сотрудничество и взаимодействие с родительской общественностью.</li> <li>• Рост социальной активности обучающихся посредством участия в ученическом самоуправлении и общественных организациях.</li> <li>• Наличие социального партнерства в образовательном пространстве школы.</li> <li>• Управленческая команда единомышленников.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Эмоциональное выгорание сотрудников, в связи с увеличением объема работы.</li> <li>• Ротация кадрового ресурса.</li> <li>• Отсутствие поддержки родительской общественности при обновлении содержания образования.</li> <li>• Возможность выхода педагога из многолетней «зоны комфорта», не принятие нового.</li> <li>• Совершенствование внутренней система оценки качества обучения.</li> <li>• Повышение имиджа школы в социальных сетях.</li> </ul>
<b>О - ВОЗМОЖНОСТИ</b>	<b>Т- УГРОЗЫ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сотрудничество и взаимодействие со специалистами иных организаций для роста и развития специалистов школы.</li> <li>• Делегирование полномочий при выполнении образовательной деятельности.</li> <li>• Оптимизация кадрового ресурса при реализации образовательного процесса.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Снижение контингента в связи с возникающими социальными изменениями.</li> <li>• Не совершенствование механизмов реализации образовательного процесса.</li> <li>• Уровень профессионального мастерства кадрового ресурса при реализации образовательных</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Использование интернет-технологий для оказания образовательных услуг.</li> <li>• Ранняя профориентация обучающихся.</li> <li>• Интеграция основного и дополнительного образования.</li> <li>• Использование ресурсов города с возможностью применения полученных знаний в учебной деятельности.</li> <li>• Возможность применять электронные системы управления и использовать электронный документооборот.</li> <li>• Проведение консультативно-просветительской деятельности с родительской общественностью в дистанционном режиме.</li> <li>• Увеличение доли обучающихся, заинтересованных в удовлетворении своих образовательных запросов.</li> </ul>	<p>программ.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Социальные изменения, приводящие к новым проблемам взаимодействия с родительской общественностью.</li> <li>• Материально-техническое оснащение ОО в соответствии с потребностями и запросами населения.</li> </ul>
---	--

Реализация программы по наставничеству позволит решить ряд выявленных проблем:

- дефицит педагогических кадров, и как следствие, высокая загруженность педагогов;
- сопротивление отдельных педагогов необходимости модернизации трудовой деятельности в связи с реализацией обновлённых ФГОС;
- недостаточная мотивация к профессиональному росту путем конкурсного движения по программам учреждений профессионального образования;

Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших педагогов, педагогов, имеющих трудности в реализации требований ФГОС – одна из ключевых задач образовательной политики.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым педагогам, но и вновь прибывшим. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо вести в школе, а также оказывать методическую помощь в работе.

Настоящая Программа позволит решить эти проблемы и создаст необходимые условия для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также



позволит оказать помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами Программы в МОУ СОШ №4 города Малоярославец являются:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности и, как результат, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды образовательной организации.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (и вновь принятых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Программа призвана обеспечить достижение целей, поставленных в государственной программе Российской Федерации «Целевой модели наставничества».

## Содержание программы

Пункт программы	Содержание
Наименование программы	ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА в рамках формы «учитель-учитель»
Куратор	Заместитель директора Петкевич Анастасия Михайловна .
Участники	Педагоги МОУ СОШ №4
Проблема, решаемая в Программе	Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших специалистов, а также педагогов, испытывающих трудности в части реализации обновлённых ФГОС и инновационных образовательных ресурсов – одна из ключевых задач школы. Современной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью педагога – длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. <small>Петкевич Анастасия Михайловна .</small>
	Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на новые требования ФГОС, так как возрастает потребность к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.
Цель Программы	Создание необходимых условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;</li> <li>- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;</li> <li>- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;</li> <li>- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды образовательной организации.</li> </ul>
Сроки	9 месяцев



<p>реализации</p> <p>Нормативно-правовые основания для разработки программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»</li> <li>- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. №Р-145 «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»;</li> <li>- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02"О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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");</li> <li>- Устав МОУ СОШ №4 г. Малоярославец</li> <li>- Приказ Директора СОШ №4 г. Малоярославец об утверждении положения о внедрении целевой модели наставничества в ОО</li> </ul>
<p>Социальные партнеры</p>	
<p>Этапы реализации</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>I. Подготовительный этап (август 2022)</li> <li>II. Проектировочный этап (август – сентябрь 2022)</li> <li>III. Реализационный этап (сентябрь 2022– апрель 2023)</li> <li>IV. Рефлексивно-аналитический этап (май 2023)</li> <li>V. Результативный этап (июнь –июль 2023)</li> </ol>
<p>Описание содержания формы наставничества по форме «учитель-учитель»</p>	<p>Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы), или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.</p> <p>Вариации ролевых форм внутри модели «учитель-учитель» различаются. Данная Программа отражает деление форм в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</p> <p>В программе рассмотрены 3 варианта наставничества:</p>



	<p><b>1. Взаимодействие «опытный педагог-наставник – молодой специалист - наставляемый».</b> Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.</p> <p><b>2. Взаимодействие «опытный педагог-наставник – вновь поступивший на работу педагог».</b> Вариант поддержки для приобретения начинающим работать в данной организации педагогом необходимых знаний, специфики работы, ведения документации, корпоративной этики данной образовательной организации.</p> <p><b>3. Взаимодействие «лидер педагогов – педагог, испытывающий проблемы».</b> Вариант поддержки, сочетаемый с профессиональной помощью, направлением педагога к достижению профессиональных высот, оказанию учебно-методической помощи по предмету и т.д.</p> <p><b>Область применения в рамках образовательной программы.</b></p> <p>Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, семинары, разработка методического пособия.</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет:</p> <p><i>для наставляемого</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социально-профессиональная активность наставляемого, включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь МОУ СОШ №4 г. Малоярославец.</li> <li>2. Самостоятельное, качественное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональные обязанности.</li> <li>3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.</li> <li>4. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов).</li> <li>5. Участие педагогов в конкурсах и фестивалях профессионального мастерства.</li> <li>6. Успешное прохождение процедуры аттестации.</li> </ol> <p><i>для наставника:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение квалификации.</li> <li>2. Эффективный способ профессиональной самореализации.</li> </ol>

	<p>3. Достижение высокого уровня профессиональных компетенций.</p> <p><i>для образовательной организации:</i></p> <p>1. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</p> <p>2. Успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов в МОУ СОШ №4 г.Малоярославец</p>
Механизм управления	<p>Корректировка Программы осуществляется Педагогическим советом школы.</p> <p>Управление реализацией Программы осуществляется директором и куратором по наставничеству (Приказ по школе )</p>
Источники финансирования	
Риски реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изменение сроков исполнения ключевых мероприятий Программы наставничества, в связи с эпидемиологической обстановкой;</li> <li>- недостаточная мотивация участников Программы наставничества;</li> <li>- форс - мажорные обстоятельства.</li> </ul>

### **Описание основной деятельности в рамках Программы**

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри МОУ СОШ №4) и «внешнем контуре» (партнеры МОУ СОШ №4). Инструментом реализации Программы являются базы наставляемых и наставников. Формирование наставнических пар или групп осуществляется куратором во взаимодействии педагогами и иными педагогическими работниками МОУ СОШ №4, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

#### **Этапы реализации Программы:**

##### **I. Подготовительный этап (август 2022):**

Проводимые мероприятия на подготовительном этапе:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- привлечение внешних ресурсов и партнеров, оформление договоров с партнерами Программы;
- обучение наставников наставнической деятельности, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);



- выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

Результат деятельности:

- составлена база наставляемых, карта аналитики областей запросов наставляемых;
- составлены приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- привлечены к наставнической работе социальные партнеры, составлены договоры/соглашения о взаимодействии;
- наставляемые познакомлены с наставнической деятельностью, наставники прошли курсы/семинары/методические совещания по наставнической деятельности.

## **II. Проектировочный этап (сентябрь 2022)**

Проводимые мероприятия на проектировочном этапе:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями);
- конкретизация цели и задач взаимодействия в наставнических парах/группах, проектирование персонализированных программ наставничества (Приложение 1).

Результат деятельности:

- определены лично значимые образовательной или воспитательной цели наставляемых;
- проведен самоанализ индивидуальных потребностей наставляемого и внешних требований;
- составлены персонализированные программы наставничества.

## **III. Реализационный этап (сентябрь 2022- апрель 2023)**

Проводимые мероприятия на реализационном этапе:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы наставляемого.

Результат:

- проведены все мероприятия, запланированные в индивидуальной образовательной программе наставляемого.

## **IV. Рефлексивно-аналитический этап (сроки)**

Проводимые мероприятия на рефлексивно-аналитическом этапе:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта) (Приложение 2), подготовка куратором отчета о реализации программы наставничества ОО. (Приложение 3).

Результат:

- проведена оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы согласно критериям.

- составлен отчет о реализации индивидуальной программы.

**V. Результативный этап (май 2023)**

- Оповещение участников наставнических пар/групп об окончании наставничества;
- Распространение, обобщение лучших практик наставничества на уровне образовательного учреждения/города.



**Персонализированный план**

в рамках организации работы наставнической пары

Форма наставничества: учитель-учитель

ФИО наставника: \_\_\_\_\_

ФИО наставляемого: \_\_\_\_\_

Цель: \_\_\_\_\_

Задачи: \_\_\_\_\_

Педагогические компетенции:

*Социально-психологическая компетенция*, связанная с готовностью решать профессиональные задачи, в том числе в режиме развития.

*Профессионально-коммуникативная компетенция*, определяющая степень успешности педагогического общения и взаимодействия с субъектами образовательного процесса.

*Общепедагогическая компетенция*, включающая в себя психологическую и педагогическую готовность к развертыванию индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов личности; знания основ педагогики.

*Предметная компетенция* в сфере предметной специальности: знания в области преподаваемого предмета, методики его преподавания.

*Управленческая компетенция*, т.е. владение умениями проводить педагогический анализ, ставить цели, планировать и организовывать деятельность.

*Рефлексивная компетенция*, т.е. умение видеть процесс и результат собственной педагогической деятельности.

*Информационно-коммуникативная компетенция*, связанная с умением работать в сфере ИК -технологий.

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

**Проведение мониторинга и оценки эффективности программ**  
 Опрос для мониторинга программы. Первый этап (начало работы)

**Примерная анкета наставляемого**

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

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



### Примерная анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)  
Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворенности от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы от своей роли? \_\_\_\_\_

13. Что для вас является особенно ценным в программе? \_\_\_\_\_

15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет) \_\_\_\_\_

## Проведение мониторинга и оценки эффективности программ

Опрос для мониторинга программы. Второй этап (завершение работы)

### Примерная анкета наставляемого

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

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

13. Что вы ожидали от программы? \_\_\_\_\_
14. Насколько оправдались Ваши ожидания? \_\_\_\_\_
15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет) \_\_\_\_\_
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет) \_\_\_\_\_

#### *Дополнительные вопросы:*

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? (да/нет)
20. Стали ли вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную книгу или статью в интересующей Вас сфере? (да/нет)
21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? (да/нет)
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? (да/нет)
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо основной программы? (да/нет)
24. Появилось ли у Вас реализовывать собственный проект в интересующей Вас области? (да/нет)



25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? (да/нет).
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? (да/нет)
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? (да/нет)

**Примерная анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

3. Насколько комфортным было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересными были групповые 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 Вам 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? \_\_\_\_\_

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? \_\_\_\_\_

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

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

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет) \_\_\_\_\_

Отчёт-оценка проделанной работы наставнических пар за период \_\_\_\_\_

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат	Результат (планируемый)	Реальный результат