Муниципальное бюджетное образовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №\_\_\_»

Разработано и принято

Педагогическим советом

протокол №\_

от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ №\_\_»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приказ №\_\_от «\_\_»\_\_\_\_\_\_202\_г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

в рамках формы «учитель-учитель»

на 20\_\_- 20\_\_\_ учебный год

г.Сарапул

**Пояснительная записка**

Создание программы наставничества продиктовано новшеством времени. 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 бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа №\_\_\_» (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 (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 МБОУ «СОШ №\_\_\_» характеризуется следующими успехами и проблемами:

Описание внутреннего потенциала школы и оценка перспектив развития школы исходя из внешнего окружения. Описание сильных и слабых сторон, возможностей и рисков для реализации наставничества. Какие проблемы требуют решения? Какие проблемы может решить наставничество?

Реализация программы по наставничеству позволит решить ряд выявленных проблем:

- дефицит педагогических кадров, и как следствие, высокая загруженность педагогов;

- низкая вовлеченность педагогов в практики взаимодействия с коллективом, и как результат, психологически неустойчивая атмосфера в коллективе;

- сопротивление отдельных педагогов необходимости модернизации трудовой деятельности в связи с переходом на новые ФГОС;

- недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования в следствии сильной загруженности педагогов;

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 в конкретное образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в школе, а также оказывать методическую помощь в работе.

В связи с нестабильной периодически меняющейся ситуацией в части реализации ФГОС испытывать сложности в работе могут педагоги, имеющие вполне большой опыт работы. Сложность возникает при оформлении учебно-методической документации, а также применении на занятиях инновационных методов и электронных технологий.

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 МБОУ «СОШ №\_\_\_» города Сарапула 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 одной образовательной организации.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в обственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получат 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** |
| Наименованиепрограммы | ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВАв рамках формы «учитель-учитель» |
| Куратор  | Заместитель директора по научно-методической работе (ФИО) Куратор по наставничеству, назначенный приказом директора. |
| Участники  | Педагоги МБОУ «СОШ №\_\_\_\_» |
| Проблема, решаемая в Программе | Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших специалистов, а также педагогов, испытывающих трудности в части реализации 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. 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 | - 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;- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации. |
| Сроки реализации | 202\_\_\_- 202\_\_\_учебный год |
| Нормативно-правовые основания для разработки программы | - Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели)наставничества обучающихся для организаций,осуществляющих образовательную деятельность пообщеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;- 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");- Устав ОУ- Приказ Директора МБОУ «СОШ\_\_\_» об утверждении положения о внедрении целевой модели наставничества в ОУ |
| Социальные партнеры |  |
| Этапы реализации | I. Подготовительный этап (сроки)II. Проектировочный этап (сроки)III. Реализационный этап (сроки)IV. Рефлексивно-аналитический этап (сроки)V. Результативный этап (сроки) |
| Описание содержания формы наставничества по форме «учитель-учитель» | 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.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. В программе рассмотрены 3 варианта наставничества: 1. **Взаимодействие «опытный педагог-наставник – молодой специалист-наставляемый»**. Это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. 2. **Взаимодействие «опытный педагог-наставник – вновь поступивший на работу педагог»**. Вариант поддержки для приобретения начинающим работать в данной организации педагогом необходимых знаний, специфики работы, ведения документации, корпоративной этики данной образовательной организации. 3**. Взаимодействие «лидер педагогов – педагог, испытывающий проблемы»**. Вариант поддержки, сочетаемый с профессиональной помощью, направлением педагога к достижению профессиональных высот, оказанию учебно-методической помощи по предмету и т.д. **Область применения в рамках образовательной программы.**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. |
| Ожидаемые результаты | Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет: *для наставляемого*1.Социально-профессиональная активность наставляемого, включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь МБОУ СОШ\_\_\_.2. Самостоятельное, качественное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональные обязанности.3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии. 4. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов). 5. Участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства. 6. Успешное прохождение процедуры аттестации. *для наставника:*1. Повышение квалификации. 2. Эффективный способ профессиональной самореализации. 3. Достижение высокого уровня профессиональных компетенций. *для образовательной организации:*1. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;2. Успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов в МБОУ СОШ №\_\_\_\_ |
| Механизм управления  | Корректировка Программы осуществляется Педагогическим советом школы.Управление реализацией Программы осуществляется директором и куратором по наставничеству (Приказ МБОУ СОШ №\_\_№ от\_\_\_) |
| Источники финансирования |  |
| Риски реализации Программы | - сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятийПрограммы наставничества, в связи с эпидемиологической обстановкой;- недостаточная мотивация участников Программынаставничества;- форс-мажорные обстоятельства |

**Описание основной деятельности в рамках Программы**

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

**Этапы реализации Программы:**

**I. Подготовительный этап (сроки):**

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 (сроки)**

Проводимые мероприятия на проектировочном этапе:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка личностно 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 (Приложение1).

Результат деятельности:

- определены личностно значимые образовательной или воспитательной цели наставляемых;

- проведен самоанализ индивидуальных потребностей наставляемого и внешних требований;

- составлены персонализированные программы наставничества.

**III. Реализационный этап (сроки)**

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-аналитическомэтапе:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта) (Приложение 2, Приложение 3), подготовка куратором отчета о реализации программы наставничества ОУ. (Приложение 4).

Результат:

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

- составлен отчет о реализации индивидуальной программы.

**V. Результативный этап (сроки)**

- Оповещение участников наставнических пар/групп об окончании наставничества;

- Распространение, обобщение лучших практик наставничества на уровне образовательного учреждения/города.

Приложение 1

**Персонализированный план**

в рамках организации работы наставнической пары

Форма наставничества: учитель-учитель

ФИО наставника:

ФИО наставляемого:

Цель:

Задачи:

Педагогические компетенции:

*Социально-психологическиая***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  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Приложение 2

**Проведение мониторинга и оценки эффективности программ**

Опрос для мониторинга программы. Первый этап (начало работы)

**Примерная анкета насталяемого**

 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 настаником? | 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. Ожидаемые 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 предвартельного 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. Ожидаемые 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 насталяемого**

 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)

Приложение 3

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

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

Приложение 4