|  |  |
| --- | --- |
| РАССМОТРЕНОна заседанииПедагогического советаФилиал МБОУ «Жариковская СОШ ПМО» в с. НестеровкаПротокол № 2 от 20.09.2021г. | УТВЕРЖДАЮ И.о. директор МБОУ Жариковская СОШ ПМО»  Тихоненко И.Б.Приказ № 149/1 от 01.09.2021 |

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧЕНИК»

***2021/2024 уч.года***

***филиал МБОУ «Жариковская СОШ ПМО»***

***в с. Нестеровка***

с. Нестеровка 2021г.

# ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

* 1. **Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением 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.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с обучающимися на уровне образовательной организации.

# Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-ученик» разработана на базе филиала МБОУ «Жариковская СОШ ПМО» в с. Нестеровка в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145

«Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», на основании приказов министерства образования Приморского края от 23.07.2020 №446 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций», и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»,**«**Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего».

# Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества филиала МБОУ «Жариковская СОШ ПМО» в с. Нестеровка направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов,

создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

# Задачи:

* + 1. помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
		2. развитие гибких навыков и метакомпетенций;
		3. оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
		4. создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;
		5. формирование устойчивого сообщества обучающихся.

# Срок реализации программы

Данная программа наставничества филиал МБОУ «Жариковская СОШ ПМО» в с. Нестеровка рассчитана на 3 года.

Начало реализации программы наставничества с 01.10.2021г., срок окончания 31.05.2024г.

# Применяемые формы наставничества

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель- ученик». Данная форма предполагает взаимодействие опытного педагога или мастера своего дела (имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата) с обучающимися, демонстрирующими высокие образовательные результаты или низкую мотивацию к учебе, принимающими активное участие в жизни школы или имеющими проблемы с поведением.

Формы взаимодействия: «Учитель – одаренный ученик», «Учитель – пассивный ученик».

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2021-2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы учителей с учётом времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

# СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

**2.1 Основные участники программы и их функции**

Наставляемые: обучающиеся, состоящие в базе наставляемых.

Наставники: неравнодушные профессионалы, состоящие в базе наставников.

# 2.2. Механизм управления программой

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |

|  |  |
| --- | --- |
| «Учитель– неуспевающий ученик» | Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом. |
| «Учитель– пассивный ученик» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступаетклассный руководитель. |
| «Учитель– одаренный ученик» | Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел быповысить свой творческий потенциал. |
| «Учитель– ребенок с ОВЗ/ребенок- инвалид» | Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками,психологом, социальным педагогом, методистом. |

Куратором программы наставничества является методист.

# МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

# Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель ОО.

# Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | на дату началадействия программы | на датуподведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых) |
| *1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной**организации на работу наставников* |
| 1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос напомощь наставника» |  |  |
| 1.2 Количество педагогов, подавших запрос наработу в наставляемых парах в качестве наставляемого |  |  |
| *2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей**образовательной организации* |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших обучение понаставничеству |  |  |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов |  |  |
| 2.3 Количество наставников из числа выпускников |  |  |
| 2.4 Количество наставников - сотрудниковрегиональных предприятий |  |  |
| 2.5 Количество наставников - успешныхпредпринимателей/ общественных деятелей |  |  |
| 2.6 Количество наставников - сотрудников /участников региональных социальных проектов |  |  |
| *3. Результативность взаимодействия наставнических пар* |
| *по модели «учитель-учитель»:* |  |  |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровыйуправленческий резерв в результате осуществления наставничества |  |  |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные врезультате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами |  |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленныхнаставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства |  |  |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус снаставляемого на наставника |  |  |
| *4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества* |
| 4.1 Количество педагогических работников,принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях |  |  |
| 4.2 Количество представителей предприятий,предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросах наставничества |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий повопросам наставничества |  |  |
| 4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу нарегиональном, Всероссийском уровне. |  |  |

* 1. **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

# Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

# Задачи мониторинга:

* + сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
	+ обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
	+ контроль хода программы наставничества;
	+ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
	+ определение условий эффективной программы наставничества;
	+ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

# Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. (Приложение 1) Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и

реальными результатами участников программы наставничества.

* 1. **Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-

личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды. (Приложения 2-4)

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

# Задачи мониторинга:

* + научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
	+ экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
	+ определение условий эффективной программы наставничества;
	+ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
	+ сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
	+ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

# ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

**Ожидаемые результаты**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
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.

# Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

|  |  |
| --- | --- |
| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| Проводится | отбор | наставников | из | числа | Анкетирование**.** | Использование | базы |
| активных |  | и | опытных | учителей, | наставников. |  |  |
| представителей благодарных выпускников. |  |
| Обучение наставников. | Обучение | проводится | куратором |
| программы | наставничества | при |
| Проводится отбор учащихся, имеющих | Анкетирование**.** | Листы | опроса. |
| проблемы с учебой, не мотивированных, не | Использование базы наставляемых. |  |
| умеющих | строить | свою | образовательную |  |  |
| траекторию. Либо – учащиеся, с особыми |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя врамках школьной программы. |  |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа вформате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. | Анализ успеваемости.Участие в мероприятиях различного уровня Определение образовательной траектории. |
| Рефлексиянаставничества. | реализации | формы | Анализпрограммы. | эффективности | реализации |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого Благодарственное письмо напредприятие или организацию наставника. |

1. **МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ**

Мероприятия по популяризации роли наставника:

* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
* Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".
* Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.
* Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах).
* Получение дополнительных дней к отпуску наставниками, работающими в ОО.
* Материальные выплаты стимулирующего характера.

***Приложение 1***

# Результаты мониторинг реализации программы наставничества.

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы SWOT** | **Позитивные** | **Негативные** |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Среди оцениваемых параметров:

* + сильные и слабые стороны программы наставничества;
	+ возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
	+ процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
	+ процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
	+ процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
	+ количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
	+ процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»
	+ процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»
	+ процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – ученик»

 ***Приложение 2***

#  Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

|  |  |
| --- | --- |
| Индикаторы оценки |  Оценка результатов программы |
| на входе2021 | на выходе2022 | на выходе2023 | на выходе2024 |
| Вовлеченность обучающихся в образовательныйпроцесс. |  |  |  |  |
| Успеваемость учащихся по школе |  |  |  |  |
| Качество обучения по школе. |  |  |  |  |
| Процент учащихся, желающих высокой школьнойуспеваемости |  |  |  |  |
| Уровень сформированности гибких навыковучащихся. |  |  |  |  |
| Доля учащихся, посещающих объединениядополнительного образования. |  |  |  |  |
| Доля учащихся, посещающих спортивные секции |  |  |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в программахразвития талантливых обучающихся. |  |  |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях нашкольном уровне |  |  |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях нарегиональном уровне |  |  |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях навсероссийском уровне |  |  |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в волонтерскойдеятельности. |  |  |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих иобразовательных проектов. |  |  |  |  |
| Доля обучающихся с ограниченнымивозможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества. |  |  |  |  |
| Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН. |  |  |  |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодыхспециалистов. |  |  |  |  |
| Участие молодых учителей в профессиональныхконкурсах, фестивалях. |  |  |  |  |
| Количество молодых специалистов успешнопрошедших процедуру аттестации. |  |  |  |  |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов вшколе. |  |  |  |  |
| Доля учащихся, имеющих пропуски понеуважительной причине (желание посещения школы учащимися). |  |  |  |  |
| Уровень личностной тревожности учащихся. |  |  |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении школы |  |  |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью иконфликтами внутри коллектива обучающихся |  |  |  |  |
| Уровень психологического климата впедагогическом коллективе |  |  |  |  |
| Уровень психоэмоционального состоянияспециалистов |  |  |  |  |
| Уровень профессионального выгорания педагогов. |  |  |  |  |
| Уровень удовлетворенности своей профессиейпедагогов |  |  |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим иродительским сообществами. |  |  |  |  |

***Приложение 3***

# Анкеты для участников (до начала работы) формы наставничества

**«Учитель– ученик».**

**Анкета наставляемого**

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Оцените ожидаемый уровенькомфорта при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколькополезными/интересным, как Вамкажется, будут личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколькополезны/интересными, как Вамкажется, будут групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Какой уровень поддержки Выожидаете от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вы нуждаетесь впомощи наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько понятным, согласноВашим ожиданиям, должен быть план,выстроенный наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе снаНасколько Вам важно обсудитьи зафиксировать ожидания наставника? ставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашейжизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемуюполезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Оцените ожидаемуюполезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы?
2. Что для Вас является особенно ценным в программе?
3. Вы рады, что участвуете в программе?[да/нет]

**Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_ \_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ \_\_\_ \_ Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортным Вампредставляется общение с наставником. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества впрограмме? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько могут быть полезны/интересныгрупповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько могут быть полезны/интересныличные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования(разработанного Вами)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько Вы собираетесьпридерживаться плана? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Оцените ожидаемуювключенность наставляемого в процесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Оцените ожидаемый уровеньудовлетворения от совместной работы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Оцените ожидаемую полезностьпроекта для Вас и Вашего наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

1. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

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

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

***Приложение 4***

# Анкеты для участников (по завершению работы) формы наставничества

**«Учитель – Ученик».**

**Анкета наставляемого**

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Насколько комфортнобыло общение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколькополезными/интересными были личные встречи снаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколькополезны/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ощущение поддержкиот наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Помощь наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько былпонятен план работы с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Ощущениебезопасности при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Насколько былопонятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Выдовольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы?

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета наставника**

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортно былообщение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько удалось реализовать своилидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколькополезны/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6.Насколькополезны/интересными были личныевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.Насколько удалосьспланировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8.Насколько удалось осуществить свойплан? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого впроцесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько понравилась работанаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Вы довольнырезультатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

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

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

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