

Управление образования Ленинск-Кузнецкого МО  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Драченинская основная общеобразовательная школа»  
(МБОУ «Драченинская ООШ»)

СОГЛАСОВАНО

с Управляющим советом  
МБОУ «Драченинская ООШ»  
протокол от 30.11.2020 № 3

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ «Драченинская ООШ»

\_\_\_\_\_ Е.В. Конюкова

приказ от 30.11.2020 № 58/1

Программа целевой модели наставничества

Драченино, 2020

## **1. Общие положения (концептуальное обоснование)**

На этапе взросления подростку нужен позитивный пример и ответственное влияние. В его жизни могут быть родители, учителя, тренеры и репетиторы, но роль наставника шире. Наставник помогает подростку поставить личные жизненные цели и найти способы их достижения.

**Наставничество – способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более знающего и опытного, предоставление помощи и совета молодым людям, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении.**

Целью наставнической деятельности в системе образования выступает воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта наставника наставляемому.

Программа наставничества «Протяни руку» - это программа поддержки подростка через вовлечение его в систему волонтерской деятельности.

Волонтерство – это перспективное, позитивно мотивированное и хорошо себя зарекомендовавшее средство решения проблемы социализации молодого поколения, включения его в общественную жизнь с самого раннего возраста. В основе любого волонтерского движения принцип : «хочешь почувствовать себя человеком – помоги другому». Поддержка наставников волонтерского движения способствует воспитанию социальной активности, формированию и совершенствованию политической и социальной компетентности подростков.

Быть наставником – дело эмоционально непростое, требующее сил и времени.

Поэтому важно, чтобы наставник действительно хотел заниматься этой деятельностью.

Важные качества наставников:

- Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени.
- Уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их собственные способы решения проблем лучше или что участников нужно спасать.
- Умение слушать и принимать различные точки зрения. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством.
- Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут чувствовать сопереживание людям, не испытывая при этом жалости к ним.

Даже не имея того же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам подростков.

- Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития, готовы уделить некоторое время тому, чтобы узнать подростков, и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- ✓ Критическим мышлением;
- ✓ Коммуникативными способностями, умением говорить простым понятным для подростка языком о сложных вещах;
- ✓ Толерантностью;
- ✓ Эмпатией – эмоциональной отзывчивостью на переживание других, способностью к сочувствию;
- ✓ Рефлексией – способностью к осмыслению собственной деятельности;
- ✓ Эмоциональной устойчивостью.

### **Функциональные обязанности наставника**

- Изучение качеств личности наставляемых, их отношения к учебе, семье, образу жизни, увлечений;
  - привлечение наставляемого к участию в волонтерском движении, к выполнению мероприятий, запланированных программой наставничества;
  - развитие постоянного интереса к творчеству, инновациям, содействие расширению кругозора, повышению общеобразовательного и культурного уровня наставляемых, формирование ЗОЖ;
- привлечение родителей (законных представителей) к участию в выполнении программой наставничества;
- посещение всех мероприятий, проводимых куратором, ведение и своевременное предоставление необходимой документации (план, отчеты по мероприятиям, журнал учета выполненной работы и др.)

### **Права наставника**

- участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- знакомство с персональными данными наставляемых с

соблюдением требований и условий, предусмотренных трудовым законодательством в целях их защиты;

- внесение предложений руководителю ОО о создании необходимых условий для выполнения ПН; предложений о поощрении (взыскании) наставляемым;
- обращение с мотивированным заявлением к руководителю ОО с просьбой о сложении обязанностей наставника в отношении наставляемого.

**2. Цель программы:** \_обеспечить постепенное вовлечение подростков в волонтерское движение; создание условий для самореализации, для профилактики асоциального поведения

#### **Задачи программы:**

- Формировать и воспитывать у подростков потребность в непрерывном саморазвитии и самообразовании.
- Создать условия для развития организаторских качеств подростков, посредством их участия в планировании и проведении социально значимых дел, акций.
- Способствовать формированию социальной активности подростков, развитию их ответственности, коммуникативных умений и навыков.

#### **4. Основные понятия**

**куратор** - сотрудник ОО либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за внедрение ЦМН и организацию всех этапов программы наставничества (далее - ПН);

**методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

**наставляемый** – участник ПН, 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 ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

**наставничество**- способ передачи знаний, умений, навыков, предоставление молодым людям помощи и совета от более опытных и знающих людей, оказание поддержки в социализации и взрослении, формирование у них жизненных ценностей и позитивных установок;

**программа наставничества (ПН)**- комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

**форма наставничества** - способ реализации ЦМН через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

**целевая модель наставничества (ЦМН)** - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в ОО.

## **5. Общие принципы наставнической работы:**

- Наставник помогает подростку понять, что ему нравится в своей жизни, что не нравится, что бы он хотел изменить.
- Наставник интересуется его планами на будущее: кем бы хотел стать, какие у него мечты, каким он представляет себя через 5-10 лет.
- Наставник предлагает свою помощь в достижении желаний наставляемого, указывает на риски и противоречия на этом пути.
- Наставник ориентируется на близкие, достижимые для подростка цели.
- Наставнику иногда приходится самому предлагать различные варианты ближайшего будущего, основываясь на интересах наставляемого.
- Наставник по согласованию с родителями или опекунами может устраивать мероприятия, чтобы укрепить взаимоотношения.
- При появлении у подростка готовности пойти в кружок, клуб, секцию, наставник помогает ему в реализации этого желания, общается с руководителем, помогает в адаптации.
- Наставник может выступать посредником между наставляемым и обществом.
- Наставник может привлекать подростка к организации праздников, акций, спортивных мероприятий. Это развивает организаторские навыки, расширяет кругозор, повышает самооценку, улучшает отношения с обществом.

## **6. Планируемые результаты реализации Программы:**

- успешная адаптация, активная социализация обучающегося в клубе волонтеров;
- повышение мотивации к саморазвитию и самовоспитанию, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и социальной деятельности, стажировках;
- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого.

## **7. Условия реализации программы**

### **7.1. Нормативно- правовое обеспечение**

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.;
- «Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950 –р.;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145
- приказ департамента образования и науки Кемеровской области от 17 декабря 2019г. №782 «О внедрении целевой модели наставничества в Кемеровской области»
- распоряжение губернатора Кемеровской области от 8 апреля 2020 г. № 38-рг

## 7.2. Структура управления программой

- **Куратор** – отвечает за программу в целом: он ищет и проверяет будущих наставников (волонтеров), занимается поиском наставляемых, подбором тандемов «наставник - наставляемый», ведением программных документов. Поддерживает и сопровождает наставников, находится с ними в постоянном контакте.
- **Наставник** – человек со значительным жизненным опытом, который готов делиться знаниями с молодыми людьми в обстановке взаимного доверия.
- **Наставляемый** – подросток, кому нужна поддержка и помощь, в возрасте 14-17 лет. Вместе наставник и наставляемый составляют тандем.
- **Родитель (опекун)**- также включен в программу, его мнение должно учитываться.

Участие в программе наставничества – волонтерская деятельность, она предполагает как минимум год регулярных еженедельных встреч с подростком.

## 8. План мероприятий по формам наставничества

### Форма наставничества «учитель-ученик»

Цель: эффективная волонтерская деятельность, осознанный выбор приоритетов развития личности.

Задачи: развитие коммуникативных, творческих, лидерских навыков, развитие совместная работа над проектом (творческим, социальным)

Формы работы:

- Универсальные (беседа, консультирование, включение в совместную работу, обсуждение того, что делает хорошо и т.п.);
- поддержка становления и проявления индивидуальности, помощь в развитии творческих способностей (экскурсии (на предприятия), помощь в подготовке и участия в проектах, конкурсах, социально значимых акциях;
- помощь в самоорганизации (программы саморазвития, в выборе целей и путей их достижения);
- групповые формы индивидуально-ориентировочного характера (организация психологических тренингов личного роста, поведения в конфликте, развитие навыков и компетенций и т.д.);

**Формы работы наставника: «ученик - ученик»**

Цель: эффективная социально значимая деятельность обучающегося с, успешная адаптация к новой форме деятельности;

Задачи: оказание помощи в адаптации к новым условиям, создание комфортных условий и коммуникаций внутри клуба волонтеров, развитие гибких навыков и метакомпетенций, помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих, спортивных результатов.

### **Ролевые модели внутри формы:**

- «лидер-пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе, развитие коммуникативных, творческих, лидерских навыков;
- «равный-равному»-обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом, организация и проведение социально значимых акций.

### **8.1. Дорожная карта (внедрения целевой модели ) наставничества в деятельности образовательной организации**

<b>Мероприятия</b>	<b>сроки</b>	<b>ответственные</b>
<b>1.</b> Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь 2020	Куратор, ответственный за сайт
<b>2.</b> Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь 2020	Куратор, ответственный за сайт
<b>3.</b> Встреча с обучающимися образовательной организации с целью информирования о реализации программы наставничества	Сентябрь 2020	Куратор, наставник
<b>4.</b> Проведение анкетирования среди обучающихся/ педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Сентябрь 2020	Куратор
<b>5.</b> Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/ педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, социальный педагог, родители. Сбор согласий на обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Сентябрь 2020	Куратор
<b>6.</b> Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Сентябрь 2020	Куратор,
<b>7.</b> Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Сентябрь 2020	Директор ОО
<b>8.</b> Оценка участников – наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь 2020	Куратор



<b>9. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников</b> , желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	<b>Октябрь 2020</b>	<b>Куратор</b>
<b>10. Анализ</b> заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. <b>Формирование базы наставников</b>	<b>Октябрь 2020</b>	<b>Куратор</b>
<b>11. Оценка участников – наставников</b> по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и <b>мониторинга влияния программ</b> на всех участников	<b>Октябрь 2020</b>	<b>Куратор</b>
<b>12. Проведение собеседования с наставниками</b> (возможно привлечение психолога)	<b>Октябрь 2020</b>	<b>Куратор</b>
<b>13. Поиск экспертов и методических материалов</b> для проведения <b>обучения наставников</b>	<b>Октябрь 2020</b>	<b>Куратор</b>
<b>14. Обучение наставников</b>	<b>Ноябрь 2020</b>	<b>Куратор</b>
<b>15. Организация групповой встречи</b> наставников и наставляемых	<b>Декабрь 2020</b>	<b>Куратор, наставники</b>
<b>16. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого</b> после завершения групповой встречи	<b>Декабрь 2020</b>	<b>Куратор, наставники</b>
<b>17. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары</b>	<b>Декабрь 2020</b>	<b>Куратор, наставники</b>
<b>18. Информирование участников</b> о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп <b>распоряжением</b> руководителя	<b>Декабрь 2020</b>	<b>Куратор, наставники</b>
<b>19. Проведение первой, организационной, встречи</b> наставника и наставляемого	<b>Декабрь 2020</b>	<b>Куратор, наставники</b>
<b>20. Проведение второй, пробной рабочей, встречи</b> наставника и наставляемого	<b>Январь 2021</b>	<b>Куратор, наставники</b>
<b>21. Проведение встречи – планирования</b> рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	<b>Январь 2021</b>	<b>Куратор, наставники</b>
<b>22. Регулярные встречи</b> наставника и наставляемого	<b>2021-2022 г.г</b>	<b>Куратор, наставники</b>
<b>23. Сроки сбора обратной связи</b> от участников программы наставничества	<b>2023 г.</b>	<b>Куратор, наставники</b>
<b>24. Проведение заключительной встречи</b> наставника и наставляемого	<b>Май 2023</b>	<b>Куратор, наставники</b>
<b>25. Проведение групповой заключительной встречи</b> всех пар и групп наставников и наставляемых	<b>Май 2023</b>	<b>Куратор, наставники</b>
<b>26. Анкетирование участников.</b> Проведение <b>мониторинга</b> личной удовлетворенности участием в программе наставничества	<b>Май 2023</b>	<b>Куратор, наставники</b>
<b>27. Приглашение на торжественное мероприятие</b> всех участников программ наставничества, их родных, представителей организаций – партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей других образовательных организаций и некоммерческих организаций	<b>Май 2023</b>	<b>Куратор, наставники</b>
<b>28. Проведение торжественного мероприятия</b> для подведения итогов программы наставничества и <b>награждение</b> лучших наставников	<b>Май 2023</b>	<b>Куратор, наставники</b>

## 9. Мониторинг эффективности наставничества

## **Мониторинг и оценка влияния программ на всех Участников**

позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества в образовательной организации;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательный процесс;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом 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.

**Цели** Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлены на:

1. Глубокую оценку 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».

**Задачами являются:**

- 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.

#### **Ожидаемые результаты данного этапа мониторинга:**

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в образовательной организации.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее эффективного объединения участников в пары «наставник – наставляемый».

#### **Первый подэтап – до начала работы:**

проводится опрос наставляемых и наставников до начала работы. Опросные листы служат для последующего анализа определения эффективности работы модели наставничества в образовательной организации.

Формы «ученик – ученик», «преподаватель – обучающийся» предполагают взаимодействие в рамках одной образовательной организации, при котором один из обучающихся, преподаватель, учитель находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.

### **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 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 с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	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. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность 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]

Формы «ученик – ученик», «преподаватель – обучающийся»

**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 Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4		6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

## Второй подэтап – по завершению проекта

### Анкета наставляемого

Формы «ученик – ученик», «студент – студент», «преподаватель – обучающийся»

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 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 были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет 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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы?

---

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	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 и/или что хотелось бы изменить?

---

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

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

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 дополнительно 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 школьной программы? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать 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]

**Формы «ученик – ученик», «преподаватель – обучающийся»**

**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 было комфортно 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 групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/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. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_



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

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

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

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

20. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

21. Как Вам кажется, стали ли Вы более осознанным? (стали лучше понимать свои желания, научились ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) [да/нет]

22. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

### **Оцениваемые параметры:**

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- Желание посещения образовательной организации;
- уровень личностной тревожности;
- понимание собственного будущего<sup>4</sup>
- эмоциональное состояние при посещении образовательной организации;
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);