

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Павловская средняя общеобразовательная школа»**

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «Павловская СОШ»

В.М. Еремич

Приказ № 87/3 от 3 сентября 2024 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧЕНИК»**

**На 2024-2025 учебный год**

# **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

## **1.1. 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.

## **1.2. Взаимосвязь с другими документами**

Рабочая программа наставничества «учитель-ученик» разработана на базе МБОУ «Павловская СОШ» 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» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего».

## **1.3. Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества МБОУ «Павловская СОШ» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешно

личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, 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.

#### **1.4. Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МБОУ «Павловская СОШ» рассчитана на 1 год. Это связано тем, чтобы через год её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию.

Начало реализации программы наставничества с 03.09.2024 г., срок окончания 31.05.2025 г.

#### **1.5. 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 2024-2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы учителей с учётом времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

#### **2.1. Основные участники программы**

Наставляемые: обучающиеся, состоящие в базе наставляемых.

Наставники: неравнодушные профессионалы, состоящие в базе наставников.

#### **2.2. Механизм управления программой**

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

| <b>Формы взаимодействия</b>             | <b>Цель</b>   |
|---|---|
| «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 учитель, который работает в тесном контакте с учителями- предметниками, классным руководителем, завучем. |
| «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 может выступать классный руководитель, учитель- предметник.   |
| «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 бы повысить 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 может выступать классный руководитель, учитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками.   |

## **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.

### **3.1. Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по воспитательной работе МИноченко А.А.

### 3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

| Показатель   | на дату начала действия программы | на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых) |
|--|-----------------------------------|--|
| <i>1. Наличие мотивированных запросов от представителей школы на работу наставников</i>  |                                   |  |
| 1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»   |                                   |  |
| 1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого  |                                   |  |
| <i>2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей школы</i>   |                                   |  |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству   |                                   |  |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов  |                                   |  |
| 2.3 Количество наставников из числа выпускников  |                                   |  |
| 2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий  |                                   |  |
| 2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей  |                                   |  |
| 2.6 Количество наставников - сотрудников / участников региональных социальных проектов   |                                   |  |
| <i>3. Результативность взаимодействия наставнических пар</i>   |                                   |  |
| <i>По модели: «Учитель – ученик»</i>   |                                   |  |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества  |                                   |  |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития школы, конкурсными проектами |                                   |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства   |                                   |  |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника   |                                   |  |
| <i>4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>  |                                   |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| 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 вопросам наставничества |  |  |

### **3.3. 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 школы, 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 анализ реализуемой программы наставничества.

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

Для оценки соответствия условий школы и программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам 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.

### **3.4. 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.

#### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

##### **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»**

| <b>реализации</b>   | <b>Мероприятия</b>   |
|---|--|
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.  | Анкетирование. Использование базы наставников.   |
| Обучение наставников.   | Обучение проводится куратором программы наставничества   |
| Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы. | Анкетирование. Листы опроса.<br>Использование базы наставляемых.   |
| Формирование пар, групп   | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»   |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых.   | Анализ успеваемости. Участие в мероприятиях различного уровня<br>Определение образовательной траектории. |
| Рефлексия реализации формы наставничества   | Анализ программы, эффективности реализации   |



|   |  |
|---|--|
| <p>Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.</p> | <p>Поощрение наставляемого.<br/>Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.</p> |
|---|--|

## V. 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
- ✓ Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.
- ✓ Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах).
- ✓ Материальные выплаты стимулирующего характера.

**1. Результаты мониторинга реализации программы наставничества.**

Таблица 1

Анализ реализуемой программы наставничества.

| <b>Факторы</b> | <b>Позитивные</b> | <b>Негативные</b> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| 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»

**Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы**

| Индикаторы оценки   | Оценка результатов |                   |
|---|--------------------|-------------------|
|   | На входе<br>2024   | На выходе<br>2025 |
| Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.  |                    |                   |
| Успеваемость учащихся по школе  |                    |                   |
| Качество обучения в школе   |                    |                   |
| Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости  |                    |                   |
| Уровень сформированности гибких навыков учащихся.   |                    |                   |
| Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.  |                    |                   |
| Доля учащихся, посещающих спортивные секции   |                    |                   |
| Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.   |                    |                   |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне  |                    |                   |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне  |                    |                   |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне   |                    |                   |
| Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности.   |                    |                   |
| Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.   |                    |                   |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями 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 молодых специалистов |                    |                   |
| Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.  |                    |                   |
| Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации.   |                    |                   |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов в школе.  |                    |                   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися).                             |  |  |
| Уровень личной тревожности учащихся  |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении школы  |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива учащихся |  |  |
| Уровень психологического климата в педагогическом коллективе   |  |  |
| Уровень психоэмоционального состояния специалистов   |  |  |
| Уровень профессионального выгорания педагогов  |  |  |
| Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов   |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.  |  |  |

**Анкеты для участников (до начала работы) формы наставничества  
«Учитель– ученик»**

**Анкета наставляемого**

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

Если да, то где?

Инструкция

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

|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?<br>Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в вашей жизни  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Оцените ожидаемую 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]

## 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 наставником.                        | 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 | 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 собираетесь придерживаться плана?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Оцените ожидаемую 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 в программе является наиболее ценным для Вас?

\_\_\_\_\_

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

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

**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 комфортно 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 полезны/интересными были групповые встречи?              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ощущение поддержки от 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 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 | 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/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]

### Анкета наставника

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

2. Если да, то где?

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 14. Насколько 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/что хотелось бы изменить?

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



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

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

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

