

муниципальное общеобразовательное учреждение
Отрадная средняя общеобразовательная школа

РАССМОТРЕНО
на совещании при завуче
Протокол № 2 от 23.11.2023 г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор

Хорошулина И.Н

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧЕНИК - УЧЕНИК»**

2023 год

Оглавление

| Содержание | Стр |
|--------------------------------------------------------|-----|
| Пояснительная записка | 3 |
| 1 Критерии отбора наставников для «ученик-ученик»..... | 5 |
| 2 Цели и задачи | 6 |
| 2.1 Ожидаемые результаты..... | 6 |
| 3 Показатели эффективности | 7 |
| 4 Сроки и этапы реализации Программы | 8 |
| 5 Участники Программы | 11 |
| 6 Механизм управления Программой | 14 |
| 6.1 Совместная работа наставника и наставляемого..... | 14 |
| 6.2 Система нематериальной мотивации наставника..... | 16 |
| 7 Мониторинг Программы | 18 |
| 8 Приложения 1-4..... | 19 |

Пояснительная записка

Наставничество - это длительный, трудоемкий и психологически сложный учебно-воспитательный процесс, способствующий успешной адаптации учащихся, качественному освоению учебной программы, профессиональному самоопределению, формированию личности будущего специалиста, профессионала, человека, и требующий огромной выдержки, опыта и, главное, желания заниматься данным видом учебно-воспитательной деятельности.

Так кто такой наставник? Сама тема наставничества не нова. Старшее поколение без особых проблем вспомнит взаимоотношение между старшими и младшими школьниками-пионерами, профессиональную подготовку молодежи на предприятиях. Наставник в представлениях прошлого — это воспитатель, специалист, учитель.

Наставник — это не учитель, не родитель, не психолог, не коуч, это любой значимый человек, на опыт которого ребенок может и хочет опираться. Различные методы работы наставника имеют широкое распространение как в зарубежной практике, так и в Российской Федерации и считаются эффективной кадровой технологией, позволяющей в кратчайшие сроки обеспечить передачу знаний и навыков от опытного сотрудника к менее опытному, в нашем случае – к школьникам, т.е. наставниками и наставляемыми являются сами учащиеся.

Программа «ученик - ученик» определяет цели, задачи, порядок внедрения методологии для таких форм воздействия, как: «Успевающий - неуспевающий», «Лидер - пассивный», «Равный - равному», «Адаптированный - неадаптированный».

Основные термины и понятия, применяемые в Программе:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимопольное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

Наставляемый – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

Куратор – специалист, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

Метакомпетенции – "гибкие" навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

Дорожная карта – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

1. Критерии отбора наставников для «ученик-ученик»

Выбранная форма предполагает взаимодействие обучающихся образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Проблемы учащегося общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества.

- Низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции; отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- Невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы; отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции.
- Низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей; кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- Конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение; отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции.

Среди основных проблем: невключенность в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая учебная мотивация; коммуникационные проблемы, возможно возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цель и задачи Программы «Ученик - ученик»

Цель: создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, а так же формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет.

Задачи:

1. Улучшение показателей МОУ Отрадновской сош, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.

3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

Ожидаемые результаты:

- ✓ повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;

- ✓ высокий уровень включенности наставляемых и наставников во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации;
- ✓ рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций и т.д.

3. Показатели эффективности реализации Программы

В части оценки наставнической Программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- ✓ соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- ✓ оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- ✓ соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- ✓ наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- ✓ логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- ✓ положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- ✓ степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- ✓ уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- ✓ улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- ✓ нормализация уровня тревожности;
- ✓ оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- ✓ повышение уровня самооценки наставляемого;
- ✓ активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- ✓ степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

4.Сроки и этапы реализация Программы

I этап: запуск программы, январь 2024 года;

II этап: практическая реализация программы – февраль 2024 года – апрель 2025 года;

III этап: завершение программы – май 2025 года.

Реализуется Программа «Ученик - ученик» через организацию работы в наставнических парах или группах по форме: "ученик-ученик". Организация работы по данной форме в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных, конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа. А также, исходя из запросов наставляемых.

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Подготовка условий для запуска Программы наставничества</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Создание благоприятных условий для запуска Программы. - Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. - Работа по формированию базы наставников. - Информирование и определение форм наставничества. | Дорожная карта Создание пакета документов |
| <i>Формирование базы наставников</i> | <p>Данная работа включает в себя действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; - желающих реализовать свои способности и приобрести новые навыки; - активных участников детского движения в школе. | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем. |
| <i>Формирование базы наставляемых</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью Программы наставничества; - Сбор и систематизация запросов от | Сформированная база наставляемых с картой запросов. |

| | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| | <p>потенциальных наставляемых. (Приложение №2)</p> | |
| <i>Отбор и обучение Наставников</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Выявление потенциальных наставников для конкретной программы; - Обучение наставников для работы с наставляемыми; - Заполнение анкет потенциальными наставниками (Приложение № 1); - Собеседование с наставниками. | Программа обучения |

| | | |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | |
| <i>Формирование наставнических пар/групп</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Провести общую встречу наставников и наставляемых в любом формате; - Зафиксировать сложившиеся пары/группы в базе куратора программы - Оформление Согласий и Соглашений; - Составление индивидуального плана работы наставнических пар/групп | Сформированные наставнические пары/группы Оформлена соответствующая документация |
| <i>Организация хода наставнической программы</i> | <p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу. | <p>Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</p> <p>- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</p> |

| | | |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <p><i>Завершение программы наставничества</i></p> | <p>Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества. (Приложение №3) Задачи такой встречи: провести</p> | <p>Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.</p> |
| | <p>групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения. По результатам голосования жюри, а также представленных достижений (см. раздел «Примерная система нематериальной мотивации наставника») выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.</p> | |

5. Участники Программы

Наставник:

- активный ученик, член детского школьного объединения, волонтерского отряда, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления;
- ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты;
- победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований;
- лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.
- возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений.

Наставляемый:

Пассивный:

- социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением;
- учащийся, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Активный: обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Права и обязанности наставника

Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план–комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции; - регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора; - способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;

- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым; - принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации; - вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту; - привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

Права и обязанности наставляемого Наставляемый

обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

6.Механизм управления Программой «Ученик - ученик»

Реализация программы проводится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и наставляемыми;
- проведение отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества.

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:

- формирование пар/групп, пополнения базы наставников и наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы, взаимодействие с педагогами;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

6.1. Совместная работа наставника и наставляемого

Участники: наставник, наставляемый (куратор - при необходимости).

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Время: одна встреча - от 1 часа, длительность всех встреч - в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 1 месяц (одна мини-программа).

Встречи наставника и наставляемого (наставляемых) могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, экскурсии, публичной лекции, как практическая работа над проектом. Наставник самостоятельно формирует структуру и план действий на каждой встрече, но придерживаться общей модели: рефлексия, работа, рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях и/или телефонных разговоров не регламентируется, но результаты в любом случае фиксируются.

Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Подростку будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу.

Следующие 40 минут посвящены непосредственно работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занести их в дневник).

Приблизились ли мы сегодня к цели?

Что сегодня получилось хорошо?

Что стоит изменить в следующий раз?

Как я сейчас себя чувствую?

Что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота - два раза в неделю, если речь идет о формах "учитель - учитель", "ученик - ученик". Для остальных форм, связанных с необходимостью согласовать график встреч с

рабочим расписанием наставника, время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора.

6.2. Примерная система нематериальной мотивации наставника

Переход по уровням иерархии наставника может происходить при получении представленных достижений, а также накоплении определенного количества баллов. Баллы начисляются за выполнение заданий, прохождение определенных этапов наставнических взаимоотношений, участие в акциях (мероприятиях).

Процесс начисления баллов, а также выделение определенных активностей, за которые баллы могут быть получены, также остаются в ведении куратора программы наставничества:

- проведение двух успешных встреч с наставляемым - 5 баллов;
- получение развернутого положительного отзыва от наставляемого - 2 балла;
- регулярное ведение дневника наставника (Приложение № 4) - 7 баллов;
- создание наставляемым собственного проекта или продукта под руководством наставника - 15 баллов;
- публикация кейса на сайте образовательной организации - 10 баллов;
- публикация в школьной газете - 7 баллов;
- проведение наставником консультации для других наставников - 8 баллов;
- проведение наставником полноценного тренинга для других наставников - 12 баллов.

В конце каждого цикла программы наставничества составляются рейтинги на основе накопленных наставником и наставляемыми баллов. Подобные рейтинги позволяют определить "победителей", которые получают дополнительные

поощрения на финальном мероприятии. Если наставник решает принять участие в новом цикле программы, его баллы, достижения и полученный уровень не сгорают, а закрепляются за наставником.

Куратор имеет право устанавливать индивидуальные формы наставничества и правила перехода по трем уровням иерархии (примерное название: Начальный, Золотой, Платиновый), но сохраняющие нижеуказанную логику ценности достижений.

Уровень 1. Начальный уровень ("Молодой наставник"). Необходимые достижения для получения уровня:

- завершена одна мини- программа наставничества;
- процент посещаемости встреч - 70%;
- процент положительных отзывов от наставляемого - 70%.

Уровень 2. Золотой уровень ("Продвинутый наставник"). Необходимые достижения для получения уровня:

- завершены три мини- программы наставничества;
- процент посещаемости встреч - 80%;
- процент положительных отзывов от наставляемых - 85%;
- успешно представлены один- два проекта с наставляемыми;
- один из наставляемых стал наставником в личном цикле программы;

- создан и размещен на сайте организации один успешный кейс.

Уровень 3. Платиновый уровень ("Мастер-наставник"). Необходимые достижения для получения уровня:

- завершены восемь мини программ наставничества;
- процент посещаемости встреч - 90%;
- процент положительных отзывов от наставляемых - 90%;
- успешно представлены два-три проекта с наставляемыми;

- двое наставляемых стали наставниками в личном цикле программы;
- созданы и опубликованы на сайте организации два-три успешных кейса;
- проведены две консультации или тренинга для будущих наставников.

7.Мониторинг Программы

Мониторинг процесса реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации. Организация систематического мониторинга Программы дает возможность четко представлять, как происходит процесс реализации Программы, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Для мониторинга используются Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества¹.

¹ Методические рекомендации 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. URL-адрес: <https://sudact.ru/law/pismo-minprosvshcheniia-rossii-ot23012020-n-mr-4202/prilozhenie/>

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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 | 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. 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 в программе является наиболее ценным для Вас?

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 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]

№2

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший 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]

Итоговая 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 комфортно было общение с 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 наставляемым?
4. Насколько удалось реализовать свои 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 лидерские качества в программе?
5. Насколько полезными/интересными были 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 групповые встречи?
6. Насколько полезными/интересными были 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 личные встречи?
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 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 наставляемого в процесс?
10. Насколько Вы довольны вашей совместной 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 работой?
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 и/или что хотелось бы изменить?

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

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

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

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

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

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

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

Дневник деятельности наставника

| Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?) | Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата | Сроки | Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели) | Отметки о выполнении |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| | | | | |