

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 3»
(МОУ «СОШ№3»)

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Срок реализации - 1 год

г.Кыштым
2024г

Содержание

<i>Введение</i>	3
1. Общие положения	
1.1. Нормативно-правовая база внедрения наставничества	3
1.2. Термины и определения	4
1.3. Актуальность целевой модели наставничества как компонента современной системы образования Российской Федерации	5
2. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	6
3. Общие требования	
3.1. Общие требования к структуре управления программами наставничества	7
3.2. Общие требования к кадровому обеспечению реализации целевой модели наставничества в образовательной организации	8
3.3. Общие требования к механизмам мотивации и поощрения наставников	9
4. Реализация целевой модели наставничества и контроль ее реализации в образовательной организации.....	10
5. Формы наставничества	
5.1. Форма наставничества «учитель-ученик»	12
5.2. Форма наставничества «ученик-ученик»	12
6. Характеристика участников форм наставничества	
6.1. Характеристика участников формы наставничества «учитель-ученик»	13
6.2. Характеристика участников формы наставничества «ученик-ученик»	13
7. Возможные варианты программы наставничества	
7.1. Возможные варианты программы наставничества «учитель-ученик».....	13
7.2. Возможные варианты программы наставничества «ученик-ученик».....	14
8. Схемы реализации форм наставничества	
8.1. Схема реализации форм наставничества «учитель-ученик».....	14
8.2. Схема реализации форм наставничества «ученик-ученик».....	15
9. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы.....	16
10. Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества в образовательной организации.....	18
11. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества	22
<i>Список литературы</i>	23
<i>Приложения</i>	24

Введение

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Настоящая целевая модель наставничества МОУ «СОШ №3», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

В федеральном государственном образовательном стандарте начального общего образования и основного общего образования указывается, что интегративным результатом реализации требований к основной образовательной программе начального общего образования (далее ООП НОО) и основного общего образования (далее ООП ОО) должно стать создание комфортной развивающей образовательной среды, гарантирующей охрану и укрепление физического, психологического и социального здоровья обучающихся, комфортной по отношению к обучающимся и педагогическим работникам.

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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.

1. Общие положения

1.1. Нормативно-правовая база внедрения наставничества

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся разработана и реализуется в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3» города Кыштыма Челябинской области в соответствии со следующими документами федерального и регионального уровней:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ);
2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия За наставничество»;
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
4. Приказ Министерства образования и науки России от 18.04.2013 № 291 (ред. от 18.08.2016) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 № 28785);
5. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта

„Образование” (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта „Молодые профессионалы“ (повышение конкурентоспособности профессионального образования));

6. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.10.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Челябинской области»;

7. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

8. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

9. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

10. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145);

11. 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145);

12. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области».

1.2. Термины и определения

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор- сотрудник МОУ «СОШ №3», осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях. Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Дети иностранных граждан — дети, чьи родители являются иностранными гражданами.

Дети с миграционной историей — обучающиеся, имеющие российское гражданство, у которых хотя бы один из родителей родился за пределами РФ.

1.3.Актуальность разработки программы наставничества

Школьное образование – важный элемент образования в современном обществе, формирующий у ребёнка базовые знания и навыки. Право на образование является неотчуждаемым конституционным правом каждого гражданина Российской Федерации. Забота о реализации права ребёнка на полноценное и свободное развитие становится сегодня неотъемлемой целью деятельности любого образовательного учреждения, любой образовательной системы. Само понятие качества образования в общественном сознании тесно связывается с такими категориями, как здоровье, благополучие, защищённость, самореализация, уважение. Главная задача образовательной организации – создать условия не только для успешного обучения, воспитания, развития, но и социализации школьника, независимо от того, какой язык для него является родным.

На фоне изменения миграционных процессов Челябинская область, как и другие регионы России, столкнулась с достаточно массовым притоком детей из семей иноэтничных мигрантов в школу.

Школа ставит перед обучающимися сложные условия вхождения детей в новую социальную среду. Образовательное пространство школы оказывает влияние на формирование личности, требуя развития навыков коммуникации обучающихся во взаимодействии с новой социальной средой. В новых условиях проживания русский язык становится для таких детей не только школьным предметом, но и рабочим языком, на нем

они получают образование и используют его в будущей трудовой деятельности. Это приводит к возникновению новых потребностей в совершенствовании процесса подготовки и адаптации детей иностранных граждан и детей с миграционной историей в условиях общеобразовательного учреждения.

Как помочь детям иностранных граждан и детям с миграционной историей адаптироваться и повысить уровень учебной мотивации? Традиционные методы учебно-воспитательного воздействия не всегда дают желаемого результата. Поиск эффективных методов в работе с детьми иностранных граждан и детьми с миграционной историей – актуальная проблема, перед которой оказывается образовательная организация. Убеждение и личный пример, моральная поддержка и укрепление веры ребёнка в свои силы и возможности, вовлечение в интересную деятельность – всё это способствует адаптации и повышению уровня учебной мотивации детей иностранных граждан и детей с миграционной историей, но именно наставничество позволит достичь более эффективных результатов воздействия на развивающуюся личность, потому что в процессе наставнической деятельности складывается неформальное общение, возникают неформальные отношения, помогающие детям иностранных граждан и детям с миграционной историей спокойно вступить в процесс коммуникации и повысить учебную мотивацию. В процессе организации наставничества с детьми иностранных граждан и детьми с миграционной историей, появится возможность выявить скрытые проблемы и возможности, создать условия для воздействия на личность каждого ребёнка через создание специальных ситуаций: развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных; через личный пример наставника показать пути самообразования и саморазвития.

Программа наставничества обеспечивает решение следующих задач, используемых в образовательной организации:

- обеспечить равный доступ детям иностранных граждан и детям с миграционной историей к новым условиям образовательной среды;
- использовать метод наставничества для психолого-педагогического сопровождения детей иностранных граждан и детей с миграционной историей;
- создать комфортные условия для коммуникации в процессе использования наставничества;
- повысить уровень учебной мотивации и улучшить образовательные результаты детей иностранных граждан и детей с миграционной историей.

2. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

Измеримое улучшение показателей детей иностранных граждан и детей с миграционной историей в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

Улучшение психологического климата в образовательной организации среди обучающихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

Рост мотивации к учебе и саморазвитию детей иностранных граждан и детей с миграционной историей.

Снижение показателей неуспеваемости детей иностранных граждан и детей с миграционной историей.

Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.

Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Включение в систему наставнических отношений детей иностранных граждан и детей с миграционной историей.

Среди основных проблем, которые будут решены при реализации программы наставничества в образовательной организации:

- невключенность детей иностранных граждан и детей с миграционной историей в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- коммуникационные проблемы детей иностранных граждан и детей с миграционной историей, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом.

3. Общие требования

В разделе подробно рассмотрены требования к различным аспектам введения и реализации целевой модели наставничества «учитель-ученик», «ученик-ученик».

Представленные требования изложены в соответствии с приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18.10.2020 № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества Челябинской области».

3.1. Общие требования к структуре управления программой наставничества в МОУ «СОШ №3» «учитель-ученик», «ученик-ученик»

В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества входят директор, куратор, наставники и наставляемые (обучающиеся).

Таблица 1

Направления деятельности, обеспечивающие реализацию целевой модели наставничества в соответствии с уровнем структуры управления

Уровни структуры	Направления деятельности
Директор	1) Назначает лицо, ответственное за внедрение целевой модели наставничества в образовательной организации (куратора). 2) Разрабатывает дорожную карту внедрения целевой модели наставничества. 3) Организует инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества
Куратор	Обеспечивает:

	-реализацию программы наставничества; -ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников по формам, согласно приложениям к целевой модели наставничества.
Наставники и наставляемые	Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества: -сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программы наставничества по установленным Министерством формам осуществляет. Модели формы наставничества: 1) «учитель – ученик» 2) «ученик-ученик»

3.2. Общие требования к кадровому обеспечению реализации целевой модели наставничества в МОУ «СОШ №3» «учитель-ученик», «ученик-ученик»

Кадровое обеспечение институциональной системы реализации программы наставничества направлено на решение следующих задач:

- реализация программы наставничества по востребованным направлениям личностного развития;
- разработка программы наставничества и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками.

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности МОУ «СОШ №3» предусматривает три главные роли:

- 1) наставляемый;
- 2) наставник;
- 3) куратор.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

-формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц МОУ «СОШ №3», располагающих информацией о потребностях детей иностранных граждан и детей с миграционной историей – будущих участников программы;

-формирование базы наставников (формируется различными способами).

Куратор назначается решением директора МОУ «СОШ №3».

Куратором является представитель МОУ «СОШ №3».

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль над проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и

получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц.

Наставниками формы «учитель-ученик» являются учителя МОУ «СОШ №3». Наставниками формы «ученик-ученик» могут быть обучающиеся старших классов или одноклассники, хорошо владеющие русским языком и языком, являющимся родным для детей иностранных граждан и детей с миграционной историей МОУ «СОШ №3», изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и подготовки и прохождения ими обучения. Наставляемым может стать обучающийся из числа детей иностранных граждан и детей с миграционной историей на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.3. Общие требования к механизмам мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на институциональном уровне: создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

В целях популяризации роли наставника по форме «учитель-ученик» можно рекомендовать следующие меры:

- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- поддержка системы наставничества через материальное стимулирование.

Возможны нематериальные (моральные) виды поощрений наставников.

В целях популяризации роли наставника по форме «ученик-ученик» можно рекомендовать следующие меры:

- поддержка системы наставничества через моральное стимулирование;
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Основными элементами иерархической системы являются:

-достижения: визуальное/моральное выражение результата (поощрение); достижения рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символ причастности к большому проекту;

-глобальное значение: мотивацию наставников увеличивает вера в успех программы наставничества, в создание новой и масштабной системы;

-рейтинги и иерархия (персональная и групповая); персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития; групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый /наставник и группа наставляемых) публикуются на официальном сайте ОО.

4. Реализация целевой модели наставничества и контроль ее реализации в МОУ «СОШ №3»

Этап	Мероприятие	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Поиск потенциальных наставников. Выбор форм наставничества. Создание программы для внедрения проекта.	Решение заседания педагогического совета о начале реализации Программы. Дорожная карта реализации наставничества. Приказ об утверждении плана реализации целевой модели. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых. Изучены области запросов потенциальных наставляемых. Работа с детьми иностранных граждан и с детьми с миграционной историей по поиску наставляемых. Отбор состава участников.
Формирование базы наставников	Формирование базы из числа обучающихся, мотивированных помочь наставляемым в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах	База наставников.
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников из числа учителей/учеников, подходящих для конкретной формы.	Собеседование.
Формирование пар/групп	Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Фиксация сложившихся пар/групп в базе куратора.	Сформированные пар/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о создании пар/групп
Организация работы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в	Мониторинг: сбор обратной связи от

пар/групп	паре/группе, чтобы они были максимально комфортными, стабильными, результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, комплекс последовательных встреч.	наставников и наставляемых
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Оповещение участников пар/групп и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества Подведение итогов Программы на итоговом педсовете	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы по подведению итогов

5. Формы наставничества МОУ «СОШ №3»

Для успешной реализации целевой модели наставничества в МОУ «СОШ №3» выделяется две формы наставничества: «учитель-ученик», «ученик-ученик».

5.1. Форма наставничества «учитель-ученик»

Цель – разносторонняя поддержка детей иностранных граждан и детей с миграционной историей и помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Улучшение 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 образовательной организации.

Результат:

1. Достаточный уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в ОО.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, объединения.
4. Численный рост посещаемости кружков, спортивных секций.

5.2. Форма наставничества «ученик-ученик»

Цель - разносторонняя поддержка детей иностранных граждан и детей с миграционной историей и помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.

Результат:

1. Достаточный уровень включения наставников и наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в ОО.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, объединения.
4. Численный рост посещаемости кружков, спортивных секций.

6. Характеристика участников форм наставничества

6.1. Характеристика участников формы наставничества «учитель – ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Учитель	Социально- и личностно- дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

6.2 Характеристика участников формы наставничества «ученик–ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
-Активный ученик, обладающий лидерскими организаторскими качествами. -Ученик, демонстрирующий положительные образовательные результаты.	Социально- и личностно- дезориентированный обучающийся с более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива	Обучающийся, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

7. Возможные варианты программы наставничества

7.1 Возможные варианты программы наставничества «учитель–ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель-активный»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Учитель-пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.

7.2 Возможные варианты программы наставничества «ученик–ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий–неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер–пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный–равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный–неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения

8. Схемы реализации форм наставничества

8.1 Схема реализации формы наставничества «учитель–ученик»

Этап	Мероприятие	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Поиск потенциальных наставников. Выбор форм наставничества. Создание программы для внедрения проекта.	Решение заседания Педагогического совета о начале реализации Программы. Дорожная карта реализации наставничества. Приказ об утверждении Плана реализации целевой модели. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. Выявление проектов, которые нуждаются в работе в системе наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых	База наставляемых. Изучены области запросов потенциальных наставляемых. Работа с обучающимися по поиску наставляемых. Отбор состава участников.
Формирование базы наставников	Формирование базы из числа учителей, мотивированных помочь наставляемым в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах	База наставников.
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, подходящих для конкретной формы.	Собеседование

Формирование пар/групп	Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Фиксация сложившихся пар/групп в базе куратора.	Сформированные пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/ законных представителей Приказ о закреплении пар/групп.
Организация работы пар / групп	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными, результативными. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, комплекс последовательных встреч	Мониторинг: сбор обратной связи от наставников и наставляемых
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждой пары/группы. Оповещение участников пары/группы и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. Подведение итогов Программы на итоговом педсовете	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы по подведению итогов

8.2 Схема реализации формы наставничества «ученик–ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление Программы в форме «ученик–ученик».	Ученическая конференция.
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор обучающихся, имеющих низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в Программе	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

наставничества.	
Формирование пар/групп.	Обсуждение вопросов. Назначение наставников.
Улучшение наставляемым образовательных результатов, интеграция его в школьное сообщество, повышение мотивации и осознанности.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия. Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации Программы.
Получение наставником заслуженного статуса.	Поощрение

9. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы

Этап 1

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник – наставляемый».

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации Программы требованиям и принципам модели и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации.

Цели мониторинга:

- 1) Оценка качества реализуемой Программы;
- 2) Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи мониторинга:

- 1) Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- 2) Обоснование требований к процессу реализации Программы;
- 3) Контроль хода Программы;
- 4) Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- 5) Определение условий эффективности Программы;
- 6) Контроль показателей социального благополучия.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет представлен анализ реализуемой Программы. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к двум формам наставничества.

Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации Программы требованиям модели, принципам, заложенным в модели и Программе, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы, которая позволит выделить ее сильные и

слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Этап 2

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный рост участников Программы, 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.

Процесс мониторинга влияния Программы на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу, а второй – по итогам прохождения Программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия Программы параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния Программы 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/групп «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- 1) Научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы, к личности наставника;
- 2) Экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- 3) Определение условий эффективной Программы;
- 4) Анализ эффективности предложенных стратегий образования пар/групп и внесение корректировок во все этапы реализации Программы в соответствии с результатами;
- 5) Сравнение характеристик образовательного процесса на входе и выходе реализуемой Программы;
- 6) Сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников Программы на входе и выходе реализуемой Программы.

**9. Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества
МОУ «СОШ №3»**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	Изучение Распоряжения Министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019г. «Об утверждении 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». Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	Август	Директор
		Подготовка Нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МОУ «СОШ №3»	Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества в МОУ «СОШ №3» Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МОУ «СОШ №3» Разработка и утверждение целевой модели наставничества в МОУ «СОШ №3» Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы	Август	Директор

			наставничества в ОО Издание приказа о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества МОУ «СОШ №3»		
		Выбор форм наставничества	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм наставничества. Формирование баз данных наставников по формам наставничества: «учитель-ученик» «ученик-ученик»	Сентябрь	Куратор
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	Проведение педагогического совета. Проведение родительских собраний. Информирование через страницу наставничества на сайте ОО.	Сентябрь	Директор
2.	Формирование баз наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Проведение Анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в Программе. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: психолог, соцпедагог, родители.	Сентябрь	Куратор

		Формирование баз наставляемых.	Формирование баз данных наставляемых из числа обучающихся.	Сентябрь	Куратор
3.	Формирование баз наставников	Сбор данных о наставниках.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в Программе	Сентябрь	Куратор
		Формирование баз наставников	Формирование баз данных наставников из числа обучающихся и педагогов	Сентябрь	Куратор
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу наставников.	Проведение анализа баз наставников и выбор подходящих для формы наставничества	Сентябрь	Куратор
		Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.	Сентябрь	Куратор
5.	Формирование наставнических пар /групп	Отбор наставников и наставляемых.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.	Сентябрь	Куратор
		Закрепление наставнических пар /групп	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». Составление индивидуального плана	Сентябрь	Директор Наставники

			работы с наставляемым		
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар /групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	Проведение организационной встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках Программы с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	В течение учебного года	Наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	Январь февраль	Куратор
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам реализации Программы.	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в Программе. Проведение мониторинга качества реализации Программы. Мониторинг и оценка влияния Программы на всех участников.	Май	Куратор
		Мотивация и поощрение наставников.	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Публикация результатов Программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте ОО.	Май	Директор Куратор

10. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

В разделе рассмотрены наиболее важные критерии оценки как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества. В части оценки Программы в МОУ «СОШ №3» предложены следующие критерии:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программе;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в МОУ «СОШ №3»;
- 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:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей (законных представителей);
- уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

Относительно изменений в личности наставляемого участника Программы выступают:

- 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;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Список литературы

1. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.
2. Методические рекомендации по проведению программы психолого-педагогического сопровождения процессов обучения, социальной, языковой и культурной адаптации детей иностранных граждан. / Под ред. О.Е. Хухлаева, М.Ю. Чибисовой и Н.В. Ткаченко. – М.: ФГБОУ ВО МГППУ, 2022. – 221 с.
3. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях [Электронный ресурс]: методические рекомендации / сост. Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 904 Кб). – Челябинск: ЧИППКРО, 2021.

Приложения

Приложение 1

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 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. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	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]

**Анкета для участников (до начала работы)
формы наставничества «ученик – 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 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.Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	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

11. Что Вы ожидаете от программы?

12. Что для Вас является особенно ценным в программе?

13. 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 завершении 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 полезными/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
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

16. Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

17. 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 полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересным 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. Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

**Анкета для участников (по завершении работы)
формы наставничества «ученик–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 полезными/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. 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

Оцените 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 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.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.Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]										
20.Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]										