**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Лицей № 10» Октябрьского района г. Красноярска**

|  |
| --- |
| Утверждаю |
| Директор МБОУ Лицей № 10 |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н. Пономарева |
| 01 сентября 2024 года |



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

**«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

**на 2024-2025 уч.г.**

|  |
| --- |
| Наставник: |
| Аникина Е.А., заместитель директора |
| Наставляемый:  |
| Отрубейников Д.П. социальный педагог |

г. Красноярск

2024 г.

**Пояснительная записка**

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности.

Программа наставничества «Педагог-педагогу» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью внедрения 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 педагогических работников и молодых специалистов.

**Основание разработки программы**

Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ Лицей № 10 в соответствии со следующими нормативными документами:

* Конституция Российской Федерации;
* Гражданский кодекс Российской Федерации;
* Трудовой кодекс Российской Федерации;
* ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2.
* Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
* Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.
* Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ- 1128/08
* «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»
* Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-145 «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"

**Программа составлена в соответствии с:**

* уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Лицей № 10;
* программой развития школы с действующими нормативными правовыми актами МБОУ Лицей № 10;
* программой наставничества «Школа наставничества» в рамках целевой модели наставничества в МБОУ Лицей № 10;
* планом работы «Школы молодого специалиста»,
* планом воспитательной работы,
* классными журналами и журналом по технике безопасности.

# Цель и задачи наставничества

**Целью** школьного наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

Целью формы наставничества «педагог - педагог» является введение в профессию педагога, не обладающего опытом работы в школе, успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Основная задача** взаимодействия наставника с наставляемым:

* способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога;
* сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

**Основными задачами школьного наставничества являются:**

* помочь адаптироваться в профессии;
* обеспечить информацией для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
* реализовать планирование методической работы педагогом в начальной школе;
* способствовать повышению профессионального уровня педагога с учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений;
* приобщать к деловой культуре образовательной организации;
* привить молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
* ускорить процесс профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Реализация персонализированной программы наставничества**

**Срок реализации Программы** 1 год.

**Форма наставничества:**

**Традиционная форма наставничества** («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

**Виды наставничества:**

*Ситуационное наставничество*–наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

*Реверсивное наставничество* – молодой специалист становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно - воспитательного процесса.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодым учителем:**

* индивидуальное консультирование;
* активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, и др.).

**Принципы наставничества**

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* взаимопонимание;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

**Участники Программы**: наставник, наставляемый (молодой специалист)

**Информационная карточка педагога – наставника**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество | Аникина Елена Анатольевна |
| Образование | высшее |
| Какое учебное заведение окончил | КемГУ |
| Год окончания учебного заведения | 1989 г. |
| Специальность по диплому | Немецкий язык и литература |
| Квалификация по диплому | Филолог, преподаватель немецкого языка и литературы |
| Педагогический стаж | 30 год |
| Место работы | МБОУ Лицей № 10 |
| Должность | Заместитель директора |
| Предмет | - |
| Учебная нагрузка | - |
| Классы | - |
| Классное руководство | 8Г класс |
| Квалификационная категория | высшая |

**Информационная карточка наставляемого педагога**

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, имя, отчество | Отрубейников Дмитрий Павлович |
| Образование | высшее |
| Какое учебное заведение окончил | Сибирский государственный университет науки и технологий им. М.Ф. Решетнева |
| Год окончания учебного заведения | 2023 г. |
| Направление подготовки | Социальная работа |
| Квалификация по диплому | Специалист по социальной работе |
| Педагогический стаж | 1 |
| Место работы | МБОУ Лицей № 10 |
| Должность | Социальный педагог  |
| Предмет | - |
| Учебная нагрузка | - |
| Классы | - |
| Классное руководство | - |
| Квалификационная категория | - |

**Содержание деятельности:**

1. Планирование и анализ педагогической деятельности.

2. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

3. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.

4. Помощь в организации участия в профессиональных конкурсах для молодых специалистов.

5. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

* консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
* оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
* посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации молодого педагога, адаптация в педагогическом коллективе, положительная динамика личностного развития. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги-наставляемые получает необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

# Оцениваемые результаты

* высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
* усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).

**Режим работы:** очный.

# Область применения в рамках образовательной программы

# Содержание деятельности:

* Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
* Планирование и анализ педагогической деятельности
* Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
* Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.
* Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

# Ожидаемые результаты для всех участников программы

* Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
* Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
* Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
* Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
* Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
* Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
* Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
* Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
* Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
* Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
* Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

# Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

* консультирование.

Необходимые ресурсы для реализации практики (кадровые, материально-технические, педагог учитель – наставляемый).

Материально-технические: современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.

Методические: наработанные формы трансляции педагогического опыта.

# Условия для внедрения практики

Тесное сотрудничество с наставником и коллективом учителей школы.

Эта практика легко встраивается в режим работы школы, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения своего уровня профессионального мастерства.

**Принципы наставничества**

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* взаимопонимание;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

**Виды наставничества:**

* реверсивное наставничество;
* традиционная форма наставничества («один-на-один»).

Режим работы: смешанный

**Ожидаемые результаты для участников программы**

* сформированность практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
* обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
* совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

# План профессионального роста

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Направления** **работы** | **Сроки достижения** | **Мероприятия** | **Цель** |
| Совершенствование методологического мастерства | Ежемесячно | Посещениесеминаров. Участие вметодических днях и неделях.Организация и участие в различных мероприятиях. | Повышение профессионального мастерства |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Изучениеметодической литературы | Ежемесячно | Каталогпедагогических идей. Полезные ссылки. | Анализ научных статей.Составление копилки педагогических идей. |
| Повышение уровня квалификации через обучение на курсах, семинарах ивебинарах | Ежемесячно | Участие в курсах повышения квалификации. | Повышение профессионального мастерства |
| Участие в профессиональных конкурсах | В течение года | Районный конкурс педагогическогомастерства | Диссеминация педагогического опыта |
| Повышение качества образования | 2024-2025 | Контроль за процессомформирования предметных иметапредметных результатов учащихся.Своевременно учитывать недочеты в работе и устранять пробелы в знаниях учащихся.Формированиеучебного портфолио. Более тесно контактировать сродителями(законнымипредставителями). | Совершенствование условий для современного образования и воспитания учащихся с учетом ихиндивидуальных особенностей |
| Публикации | 2024-2025 | Публикация в различных педагогических журналах | Распространение педагогического опыта |

**План работы над повышением системы профессиональных компетенций**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Компетенции** | **Содержание** | **Мероприятия** | **Сроки** |
| Психолого- педагогическая | Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательного процесса учащихся | Занятие с элементами тренинга с психологом.Решение ситуационных задач с наставником.Практикумы | В течение года |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| Коммуникативная | Практическоевладение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие с учащимися,родителями, коллегами. | Решение ситуационных задач с психологом.Использование приѐмов эмоциональной саморегуляции.Педагогические мастерские.Фестивали, конкурсы. | В течение года |
| Акмеологическая | Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые формы деятельности для профессиональногороста. | Педагогическая мастерская.Тренинг планирование педагогического роста. | В течение года |

# Индивидуальный план развития модели

**НАСТАВНИК – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование мероприятия /виды деятельности** | **Сроки проведения** | **Ответственные** | **Ожидаемый результат** |
| Составление и согласование индивидуальных планов работы наставников и молодых специалистов | Август | Наставник | План работынаставников и молодых специалистов |
| Методы и организационные формы обучения. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы).Выбор приоритетной методической темы для самообразования | Сентябрь-октябрь- | Наставник | Рациональное применение методов обучения.Сокращение числа конфликтов с родительским сообществом. |
| Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихсяМетодика проведения внеклассных мероприятий.Знакомство с новыми педагогическими технологиями | Ноябрь  | Наставник | Использование на мероприятияхметодов и приемов развития познавательной мотивации учащихся. Подготовка и проведение классных мероприятий или праздников. |
| Посещение мероприятий опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом. Подготовка к участию в конкурсах.Проектная работа во внеурочное время.  | Ноябрь-март | Администрация, наставник | Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодого специалиста. Участие в научно-практической конференции. |
| Выступление молодого специалиста на заседании ШМО по теме самообразования. | Апрель  | Наставник | Публикации молодого специалиста на страницах педагогических сообществ  |
| Подведение итогов работы за год**.** Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.Отчет наставника о работе за год | Май  | Наставник | Анкетирование, оценка качества реализации программы наставничества.Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |

# Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

* завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
* по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
* по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Эти обстоятельства выдвигают на первые роли фигуру школьного психолога (на внутреннем контуре) и различные психологические службы на внешнем контуре образовательной организации.

Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

# Оценка эффективности программы

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

* сроки и условия обучения;
* способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
* квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

* качество наставничества;
* причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
* пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

Приложение 1

**ОТЧЁТНАЯ ФОРМА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

1. Самообразование

1.1. Курсы повышения квалификации

1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)

1.3. Взаимопосещение мероприятий (сколько мероприятий посетил)

1.4. Методические разработки, публикации.

2. Повышения методических компетенций

2.1. Открытые мероприятия (тема, дата, класс).

2.2. Выступление на педагогических советах (тема, дата)

2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

Приложение 2

**Анкета для молодых специалистов и наставников**

**«Анализ работы с молодым специалистом»**

очень хорошо – 4; да – 3; недостаточно хорошо – 2; нет – 1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | **Вопросы** | **Отметка молодого специалиста** | **Отметка наставника** |
|  | Умеет ли молодой специалист планировать свою деятельность? |  |  |
|  | Может ли самостоятельно подготовить конспект урока, учитывая технологические требования и методические рекомендации? |  |  |
|  | Умеет ли прогнозировать результат деятельности учащихся? |  |  |
|  | Применяет ли дифференцированный подход к обучению учащихся? |  |  |
|  | Применяет ли в работе деятельностный метод обучения? |  |  |
|  | Использует ли разные формы организации деятельности учеников? |  |  |
|  | Объективно ли оценивает результат деятельности учащихся? |  |  |
|  | Видит ли в ученике субъекта образовательного процесса? |  |  |
|  | Чередует ли виды работ на уроке? |  |  |
|  | Стремится ли оптимизировать процесс обучения? |  |  |
|  | Способствует ли развитию у учащихся навыков самоконтроля? |  |  |
|  | Использует ли инструкции, технологические карты, схемы на уроке? |  |  |
|  | Может ли проанализировать уроки коллег по заданной схеме? |  |  |
|  | Владеет ли самоанализом урока? |  |  |
|  | Умеет ли фиксировать причины собственных затруднений? |  |  |
|  | Прислушивается ли к мнению более опытных коллег? |  |  |
|  | Проявляет ли творческую инициативу? |  |  |
|  | Совершенствует ли свой теоретический уровень? |  |  |
|  | Пополняет ли «методическую копилку»? |  |  |
|  | Принят ли в коллективе коллегами? |  |  |
|  | Имеет ли собственные авторские разработки? |  |  |
|  | Оценка деятельности в качестве классного руководителя. |  |  |

Приложение 3

**Анкета определения личной удовлетворённости участием в программе наставничества «учитель – учитель».**

**Первый этап опроса** для мониторинга программы (до начала работы).

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 3. Ожидаемый уровень комфорта приобщении 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 групповыевстречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Какой уровень поддержки Выожидаете от наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Насколько Вы нуждаетесь в помощинаставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько Вам важно ощущениебезопасности при работе с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Ожидаемые перемены в Вашей жизниот проекта? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 11. Насколько для Вас важно ощущениеподдержки наставника? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

1. Что особенно ценно для Вас в программе?
2. Вы довольны тем, что участвуете в программе? (да/нет)

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).
2. Если Ваш ответ – «да», то укажите, где\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 3. Насколько в программе наставничестваВам важен комфорт? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько Вы можете реализоватьсвои лидерские качества в программе? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько могут бытьполезны/интересны групповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Насколько могут бытьполезны/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. Ожидаемая включенностьнаставляемого в процесс? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Ожидаемая помощь с Вашей стороны наставляемому в раскрытии и оценкеличного профессионального потенциала? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Ожидаемый уровень удовлетворенияот 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 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. Что особенно ценно для Вас в программе?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Второй этап опроса** для мониторинга программы (по завершении работы).

**Анкета удовлетворенности наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 2. Насколько комфортным было общениес наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, были личные встречи снаставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько оправдались Вашиожидания? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Ощущение поддержки наставника | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Помощь наставника | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Оцените ощущение безопасности приобщении с наставником? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9.Ожидаемые перемены в Вашей жизниот проекта? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

1. Появилось ли лучшее понимание собственного профессионального будущего?

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

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

(да/нет)

**Анкета удовлетворенности наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет).

**Инструкция:**

Оцените в баллах утверждение от 1 до 10, где 1 – низкий результат, а 10 – высокий результат.

|  |  |
| --- | --- |
| 2. Насколько комфортно было общение снаставляемым? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 3. Насколько Вы оцениваетевключенность наставляемого в процесс? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 4. Насколько были полезны/интересныгрупповые встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 5. Насколько были полезны/интересныличные встречи? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 6. Насколько удалось спланировать работу? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 7. Уровень удовлетворения от работы снаставляемым? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 8. Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 9. Оцените полезность проекта для Вашего наставляемого? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |
| 10. Оцените полезность проекта для Вас? | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 |

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

12. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?

(да/нет)