

Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
лицей № 3 (МБОУ лицей № 3)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ лицей № 3  
А.В. Гостановский  
Приказ от 30.08.2024 № 13-13-355-2/4



**Программа наставничества  
МБОУ лицея № 3  
на 2024-2025 учебный год**

Сургут, 2024 г.

## 1. Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»;
- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»;
- приказом Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»;
- приказом МБОУ лицея №3 от 22.04.2022 № ЛЗ-13-214/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников».

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

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ лицее №3.

Основными задачами программы являются:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации наставляемого к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого;
- ориентирование наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- приобщение наставляемого к корпоративной культуре образовательной организации.

## 2. Структура управления реализацией Программы

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. 3. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества	Сентябрь
Куратор Программы	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 3. Контроль проведения программ наставничества. 4. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 5. Мониторинг эффективности целевой модели наставничества	Сентябрь
Наставники	1. Разработка и реализация индивидуальных планов развития. 2. Реализация формы наставничества «Педагог – педагог». 3. Реализация формы наставничества «Педагог – студент»	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником	В течение всего периода

## 3. Кадровые условия реализации Программы

В программе выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором лицея, куратором,

педагогами, классными руководителями и иными лицами лица, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:

из числа педагогов:

-молодых специалистов;

из числа студентов:

-студентов учреждений высшего и среднего специального профессионального образования;

- Формирование базы наставников из числа:

педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, имеющих измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовых и способных организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающих опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей лица в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

#### **4.Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

Начало реализации программы наставничества - 01.09.2024 г., срок окончания - 31.08.2025 года.

#### **5.Формы работы педагога-наставника с молодыми учителями**

Направления деятельности образовательной организации по наставничеству реализуются через формы: «педагог – педагог», «педагог – студент». По форме «педагог – педагог» происходит взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные формы организации (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

#### **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

#### **6.Этапы реализации Программы наставничества**

1-й этап – адаптационный. Диагностика и разработка на ее основе мероприятий персонализированной программы наставничества (Приложение 1).

2-й этап – основной (проектировочный). Реализация плана совместной деятельности Наставник совместно с наставляемым реализуют мероприятия персонализированной программы наставничества, осуществляют корректировку профессиональных умений молодого учителя.

3-й этап – контрольно-оценочный. Подведение результатов работы каждой пары. (Приложение 2, 3). Мониторинг результатов деятельности программы наставничества – анкетирование. (Приложение 4,5). Размещение итогов реализации программы на сайте организации. Награждение участников программы на итоговом мероприятии. Представление эффективных практик по наставничеству (передача опыта)

### **7. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.**

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности наставляемого в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение наставляемым поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
3. Наставляемые лица получают 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.

### **8. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:**

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости в классах, с которыми работает наставляемый;
- отсутствие или сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

### **9. Мероприятия по реализации программы наставничества**

<b>Направления деятельности</b>	<b>Формы деятельности</b>	<b>Периодичность</b>
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования	Консультативная помощь в разработке календарно-тематического плана по предмету, плана воспитательной работы с классным коллективом, плана самообразования	Сентябрь
	Помощь в корректировке календарно-тематического плана (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	По итогам триместра
	Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков	1 раз в месяц
	Проверка умения составлять поурочные планы (технологических карт) разных типов уроков.	1 раз в месяц
Оказание помощи по организации качественной	Консультация по ведению электронных журналов. Знакомство с инструкцией.	1 раз в триместр
	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями (соблюдение	1 раз в триместр

работы с документацией	единых требований по ведению тетрадей, выполнение объема)	
	Консультация по оформлению личных дел учащихся (при наличии классного руководства): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Соблюдение единых требований.</li> <li>• Номенклатура.</li> <li>• Необходимые документы.</li> </ul>	2 раза в год (начало учебного года – конец учебного года)
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста	1 раз в месяц
	Посещение и анализ уроков наставника	1 раз в месяц
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала	По мере необходимости
	Консультации по отбору материала, выбору форм, методов и средств обучения	По мере необходимости
	Консультации по организации работы с одаренными детьми	По мере необходимости
	Консультации по организации работы со слабоуспевающими детьми	По мере необходимости
Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Срезы знаний, тестирование.	В соответствии с рабочей программой
Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	Анкетирование, беседы, отчеты	Сентябрь, январь, май

### 10. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинг проводится куратором два раза за период наставничества: вводный и итоговый. При необходимости может быть организован промежуточный мониторинг.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Этап 1.

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

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к формам наставничества.

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

### **Показатели эффективности реализации Программы наставничества**

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			

	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			

### 11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение лицейского конкурса профессионального мастерства или опроса "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";

Участники системы наставничества в МБОУ лицей № 3, показавшие высокие результаты, могут быть представлены к следующим видам поощрений:

- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях, наставляемых и др.) на сайте и странице лицея в социальных сетях;
- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение

Руководство МБОУ лицей № 3 вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

**Планируемые мероприятия реализации программы наставничества  
на 2024 – 2025 учебный год  
Форма наставничества: «Педагог-педагог»**

Дата (месяц)	Формы деятельности (инструктаж, беседа, консультация, практическое занятие )	Содержание деятельности
<i>сентябрь</i>	<i>Инструктаж</i>  <i>Консультация</i>	<i>Нормативно – правовая база МБОУ лицея №3 ... Технологическая карта урока ....</i>
<i>октябрь</i>	...	...
...		

**Форма отчета  
молодого специалиста о проделанной работе**

ФИО -

Должность -

Педагогический стаж -

Стаж работы в МБОУ лицее №3 –

Недельная нагрузка –

За отчетный 2024-2025 учебный год мной осуществлялась работа по следующим направлениям:

1. Самообразование

- 1.1. Курсы повышения квалификации (указать тему)
- 1.2. Участие в семинарах, конференциях (тема, когда и где)
- 1.3. Изучение педагогической, научно-методической литературы
- 1.4. Взаимопосещение уроков (сколько уроков посетили (тема и цель уроков)

2. Собственно-педагогическая деятельность:

- 2.1. Открытые уроки (тема, дата, класс).
- 2.2. Выступление на заседаниях МО, Педагогических советах (тема, дата)
- 2.3. Участие в конкурсах, семинарах, конференциях (достижение)

3. Работа с детьми:

- 3.1. Классы, в которых работали
- 3.2. Качество успеваемости и знаний (в сравнительном разрезе по четвертям и за год)
- 3.3. Работа с одаренными детьми (участие в конкурсах, указать достижения)
- 3.4. Работа со слабоуспевающими детьми
- 3.5. Работа с родителями, классное руководство

**Выводы:** итоги работы (степень выполнения плана работы, проблемы, с которыми столкнулись в течение года). Прогнозирование работы на новый учебный год (что планируете провести, где участвовать)

**Форма отчёта наставника  
о проделанной работе с молодым специалистом  
ФИО молодого специалиста  
за 2024 - 2025 учебный год**

ФИО наставника –

Должность –

Категория –

1. Количество посещенных уроков молодого специалиста.
2. Перечислите, какая методико-педагогическая помощь была оказана молодому специалисту в течение года.
3. Недостатки, выявленные в работе молодого специалиста.
4. Укажите, над чем необходимо работать МС в дальнейшем в целях ликвидации выявленных недостатков
5. Прогнозирование работы на новый учебный год.

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Педагог - педагог».****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. Ожидаемая эффективность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

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

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

### 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. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

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

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

## Приложение 5

**Анкета для участников (по завершении этапа работы) формы наставничества «Педагог - педагог».**

**Анкета наставляемого**

**Инструкция:** оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки 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 в программе? 16. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить?

	<b>Да</b>	<b>Нет</b>
17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?		
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции?		
20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)?		
21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?		
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям?		
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы?		
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области?		
25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия?		
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия?		
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу?		

**Уровень удовлетворенности наставляемого определяется по вопросам 3–12, 14 с учетом следующей шкалы:**

- 90–110 баллов – высокий уровень;
- 60–89 балла – средний уровень;
- 30–59 баллов – низкий уровень;
- 0–29 баллов – недопустимый уровень.

#### Анкета наставника

**Инструкция:** оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

1. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Помочь однокласснику улучшить свои оценки и личные качества, найти новые увлечения

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

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить?

							Да	Нет			
17. Было ли достаточным и понятным обучение?								<input type="checkbox"/>			
18. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?											
20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?											
21. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям?											
22. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?											
23. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области?											

**Уровень удовлетворенности наставника определяется по вопросам 3–12, 14, 18 с учетом следующей шкалы:**

- 100–120 баллов – высокий уровень;
- 70–99 баллов – средний уровень;
- 40–69 баллов – низкий уровень;
- 0–39 баллов – недопустимый уровень.