

«Согласовано»
Заместитель директора по ВР
МОУ «Инженерная школа города
Комсомольска-на-Амуре»
_____ А.Е. Горбунова
01.09.2022 г.

«Утверждаю»
Директор МОУ «Инженерная школа
города Комсомольска-на-Амуре»
_____ Е.А. Баранова
приказ от 01.09.2022 г. № 153

Программа
наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся
в МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»
«УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК»

Составители:
Педагогический коллектив
МОУ «Инженерная школа
города Комсомольска-на-Амуре»

Программа наставничества составлена на 2022-2025 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Комсомольск-на-Амуре, 2022-2025 г.

Паспорт Целевой модели наставничества
МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»

1.	Пояснительная записка.	
2.	Нормативные основы целевой модели наставничества.	
3.	Задачи Целевой модели наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»	
4.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.	
5.	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»	
6.	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»	
7.	Этапы реализации Целевой модели наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»	
8.	Формы наставничества «Учитель – ученик».	
9.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. 9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	
11.	Программы Целевой модели наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»	
12.	Индивидуальный план реализации мероприятий программы наставничества «Учитель-ученик» на 2022-2025 учебный год	
13.	Приложения	

1. Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

В программе используются следующие понятия и термины.

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 организации, 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.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Нормативные основы целевой модели наставничества.

К документам, регламентирующим деятельность наставников МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»:

- Положение о наставничестве в МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества
- Целевая модель наставничества в МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»
- Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»
- Приказ «Об утверждении наставников».

3. Задачи Целевой модели наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»

- Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
- Разработка и реализация программ наставничества.
- Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
- Осуществление персонифицированного учета обучающихся, участвующих в программах наставничества.
- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
- Формирование баз данных программ наставничества и лучших практик.

- Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. 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.
3. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
4. Высокий показатель успеваемости обучающихся.
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
6. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
7. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
8. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
9. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
10. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
11. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков.
12. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
13. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

5. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»

Уровни структуры	Направления деятельности.
<p>Директор МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре» 2. Разработка Целевой модели наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре» 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре» 4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре» 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение

	реализации программ наставничества.
Куратор Целевой модели наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Ответственные за направления форм наставничества.	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые.	Модели форм наставничества. Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик».

6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»

Целевой модели наставничества 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 школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых

из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся способности;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива

Формирование базы наставников из числа

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников Совета родителей;
- ветеранов педагогического труда, других общественных организаций.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

8. Этапы реализации Целевой модели наставничества МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

	<p>продуктивной педагогической атмосферы;</p> <p>- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p>	
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения.
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

8. Формы наставничества

МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»

Исходя из образовательных потребностей МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре» в данной Целевой модели наставничества рассматривается форма наставничества: «Учитель – ученик».

Цель: такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:

Результатом правильной организационной работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников школы. Обучающиеся–наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт достижения жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, не обходящими для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими и организационными коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого челове	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидером класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испыт	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся,

<p>ком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии и реализации потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>ывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p>	<p>демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p>
--	---	--

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель – неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
«Учитель – пассивный ученик»	Психологическая поддержка и адаптация в коллективе и развитии коммуникативных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Учитель – одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступ

	аетклассныйруководитель,которыйработаетвтесномконтактесучителями-предметниками,психологом,социальнымпедагогом,методистом.
--	---

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей

программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

10. 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 школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара».
- Поддержка системы наставничества через школьное телевидение.
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

**11. План Целевой модели наставничества
МОУ «Инженерная школа города Комсомольска-на-Амуре»**

Сроки	Наименование мероприятий
Сентябрь	1. Изучение интересов и склонностей обучающихся. Формирование списков обучающихся. 2. Наблюдение. Анкетирование. 3. Участие в творческих мероприятиях, конкурсах.
Октябрь	1. Подготовка к школьной научно-практической конференции школьников по видам искусства: музыка, изобразительное искусство, литература. 2. Участие школьной научно-практической конференции школьников по всем видам искусства.
Ноябрь	1. Участие в творческих мероприятиях, конкурсах (разных уровней). 2. Подготовка к городским конкурсам «Лучший логотип ко дню рождения города Юности». 3. Участие в городском конкурсе «Лучший логотип ко дню рождения города Юности». 4. Подборка песен о городе и крае в школьную фонотеку.
Январь	1. Участие обучающихся в творческих мероприятиях, конкурсах (разных уровней). 2. Подготовка к фестивалю солдатской песни, посвященной годовщине вывода советских войск из республики Афганистан. 3. Подготовка к городскому конкурсу литературных композиций, интегрированных со всеми видами искусства, посвященных Дню защитника Отечества.
Февраль	1. Участие обучающихся в городском фестивале солдатской песни, посвященном годовщине вывода советских войск из республики Афганистан. 2. Участие в городском конкурсе «На крыльях творчества и вдохновения» (литературная композиция, посвященная Дню защитника Отечества). 3. Работа над творческими и исследовательскими проектами. 3. Оформление персональных творческих выставок обучающихся по выбранным темам.
Март	1. Участие обучающихся в мероприятиях, направленных на привитие культуры здорового образа жизни. 2. Работа над творческими и исследовательскими проектами: «Влияние музыки, изобразительного искусства и литературы на внутреннее состояние человека». 3. Подготовка к радиолинейке, посвященной Дню здоровья.
Апрель	1. Подготовка к радиолинейке, посвященной Дню здоровья. 2. Участие в школьном челлендже, посвященном Дню Великой Победы (песни, стихи, рисунки).
Май	1. Подготовка и участие в школьном фестивале, посвященном Дню Великой победы. 2. Создание проектов «Роль музыки, изобразительного искусства, литературы» в одержании Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 г.г».
В течение года	1. Выявление одаренных детей художественно-эстетической направленности. 2. Составление индивидуальных образовательных маршрутов для

	<p>обучающихся.</p> <p>3. Участие обучающихся в творческих выставках, мероприятиях, конкурсах (разных уровней).</p> <p>4. Создание портфолио достижений обучающихся. Мониторинг участия обучающихся.</p> <p>5. Создание методической копилки для работы с одаренными детьми.</p>
--	--

Требования к учебно-методическому и материально-техническому обеспечению индивидуального образовательного маршрута.

Для реализации данного индивидуального образовательного маршрута должны быть привлечены следующие материально-технические ресурсы и средства обучения:

- учебный кабинет;
- компьютер;
- мультимедиа-проектор;
- сеть Интернет;
- необходимый инвентарь.

Ожидаемый результат в обучении по индивидуальным образовательным маршрутам.

1. Владение глубокими знаниями, умениями и навыками художественно-эстетической направленности.
2. Развитие интереса обучающегося к художественно-эстетической направленности.
3. Создание творческих проектов.
4. Активное участие обучающихся в конкурсах, мероприятиях, выставках разных уровней.
5. Развитие самоконтроля, самооценки.

Приложение 1. Карта индивидуального сопровождения ребёнка.

Наименование учреждения	
Сведения о ребёнке	
Дата рождения	
Адрес	
Краткая характеристика ребёнка, сильные стороны ребёнка	
Информация для контакта с родителями, законными представителями	
Запрос родителей	
Цель сопровождения	
Возможные риски	
Ресурсы учреждения	

Контрольно-измерительные материалы:

1. Мониторинг личностного развития учащегося. Каждое направление – это соответствующий блок личностных качеств.

Показатели (оцениваемые параметры)	Критерии	Степень выраженности оцениваемого качества	Возможное количество баллов	Методы диагностики
1. Организационно-волевые качества 1.1. Терпение 1.2. Воля 1.3. Самоконтроль	Способность переносить нагрузки в течение определенного времени Способность активно побуждать себя к практическим действиям Умение контролировать свои поступки	- терпения хватает меньше чем на половину занятия - терпения хватает больше чем на половину занятия - терпения хватает на все занятие - волевые усилия побуждаются извне - иногда самим ребенком - всегда самим ребенком - постоянно находится под воздействием контроля извне - периодически контролирует себя сам - постоянно контролирует себя сам	1 2 3 1 2 3 1 2 3	Наблюдение
2. Ориентационные качества 2.1. Самооценка 2.2. Интерес к занятиям	Способность оценивать себя адекватно реальным достижениям Осознанное участие ребенка в освоении образовательной программы	- завышенная - заниженная - нормальная (адекватная) - интерес к занятиям продиктован извне - интерес периодически поддерживается самим ребенком - интерес постоянно поддерживается самим ребенком	1 2 3 1 2 3	Тестирование Анкетирование
3. Поведенческие качества 3.1. Тип сотрудничества.	Умение воспринимать общие дела как свои собственные	- избегает участия в общих делах - участвует при побуждении извне	1 2	Наблюдение

Отношение к общим делам		- инициативен в общих делах	3	
4.Творческие способности	Креативность в выполнении творческих работ	- начальный уровень репродуктивный уровень - творческий уровень	1 2 3	Анкетирование

Критерии оценки личностного развития:

- 10 – 12 баллов – низкий уровень развития;
- 13 – 21 балл – средний уровень развития;
- 22 – 30 баллов – высокий уровень развития

2. Анкета для родителей на выявление способностей детей к художественно-эстетическому творчеству»

Цель: выявить способности обучающихся к художественно-эстетическому творчеству». Нужно подчеркнуть.

1. В работах ребенка – большое разнообразие предметов, ситуаций, людей; выбор сюжетов также отличается разнообразием и оригинальностью (да, нет, иногда)
2. Интересуется произведениями искусства, может высказать собственную оценку произведения искусства, пытается воспроизвести то, что ему понравилось (да, нет, иногда)
3. Создает творческую работу, чтобы выразить свои чувства и настроение (да, нет, иногда)
- 4.Использует в работе разные художественные средства для выражения чувств (да, нет, иногда)
- 5.Обращает внимание на красоту окружающей природы, пытается отразить это в своей работе (да, нет, иногда)
- 6.Свободное время предпочитает посвящать рисованию, музыке, литературе (да, нет, иногда)
- 7.Хотели бы вы, чтобы ваш ребенок больше уделял внимания художественно-эстетическому творчеству (да, нет)

3. Анкета для обучающихся.

- 1.Любите ли вы рисовать, слушать музыку, читать? (да, нет, не знаю)

2. Любите ли вы создавать творческие работы в области изобразительного, литературного, музыкального искусства? (да, нет, не знаю)
3. нравятся ли вам, ваши творческие работы? (да, нет, не знаю)
4. Хотели бы вы, научиться создавать работы лучше? (да, нет, не знаю)
5. Нравится ли вам посещать художественные выставки, фестивали, концерты, литературные встречи? (да, нет, не знаю)
6. нравятся ли вам занятия художественно-эстетической направленности? (да, нет, не знаю).

4. Тест креативности Торранса

Сокращенный вариант изобразительной (фигурной) батареи теста креативности П. Торранса представляет собой задание **«Закончи рисунок»**.

Задание **«Закончи рисунок»** представляет собой второй субтест фигурной батареи тестов творческого мышления П. Торранса.

Тест может быть использован для исследования творческой одаренности детей. Ответы на задания этих тестов испытуемые должны дать в виде рисунков и подписей к ним.

Подготовка к тестированию. Перед предъявлением теста экспериментатор должен полностью прочитать инструкцию и тщательно продумать все аспекты работы. Тесты не допускают никаких изменений и дополнений, так как это меняет надежность тестовых показателей.

Необходимо избегать употребления слов «тест», «экзамен», «проверка» во всех объяснениях и инструкциях. Если возникает необходимость, то рекомендуется употреблять слова: упражнения, рисунки, картинки и т. д. Во время тестирования недопустимо создание тревожной и напряженной обстановки экзамена, проверки, соперничества. Напротив, следует стремиться к созданию дружелюбной и спокойной атмосферы теплоты, уюта, доверия, поощрения воображения и любознательности детей, стимулирования поиска альтернативных ответов. Тестирование должно проходить в виде увлекательной игры. Это очень важно для достижения надежных и объективных результатов.

Необходимо обеспечить всех обучающихся тестовыми заданиями, карандашами или ручками. Все лишнее должно быть убрано. Экспериментатору необходимо иметь инструкцию, образец теста, а также часы или секундомер.

Не следует проводить одновременное тестирование в больших группах учащихся. Оптимальный размер группы – это 15–35 человек.

Время выполнения теста–10 минут. Вместе с подготовкой, чтением инструкций, раздачей листов и т. д. для тестирования необходимо отвести 15–20 минут.

Прежде чем раздавать листы с заданиями, нужно объяснить детям, что они будут делать, вызвать у них интерес к заданиям и создать мотивацию к их выполнению. Для этого можно использовать следующий текст, допускающий различные модификации в зависимости от конкретных условий:

«Ребята! Мне кажется, что вы получите большое удовольствие от предстоящей вам работы. Эта работа поможет нам узнать, насколько хорошо вы умеете выдумывать новое и решать разные проблемы. Вам потребуется все ваше воображение и умение думать. Я надеюсь, что вы создадите простор своему воображению, и вам это понравится».

Инструкции к тестовым заданиям. После предварительной инструкции следует раздать листы с заданиями и проследить, чтобы каждый обучающийся указал фамилию, имя и дату в соответствующей графе. После этих приготовлений можно приступить к чтению следующей инструкции:

«Вам предстоит выполнить увлекательные задания. Все они потребуют от вас воображения, чтобы придумать новые идеи и скомбинировать их различным образом. При выполнении каждого задания старайтесь придумать что-то новое и необычное, чего никто больше из вашего объединения не сможет придумать. Постарайтесь затем дополнить и достроить вашу идею так, чтобы получился интереснейший рассказ-картинка. Старайтесь его хорошо использовать. Работайте быстро, но не торопитесь. Если у вас возникнут вопросы, молча поднимите руку – и я подойду к вам и дам необходимые разъяснения».

Задание теста формулируется следующим образом:

«На этих двух страницах нарисованы незаконченные фигуры. Если вы добавите к ним дополнительные линии, у вас получатся интересные предметы или сюжетные картинки. На выполнение этого задания отводится 10 минут.

Постарайтесь придумать такую картинку или историю, которую никто другой не сможет придумать. Сделайте ее полной и интересной, добавляйте к ней новые идеи. Придумайте интересное название для каждой картинке и напишите его внизу под картинкой» *(Эту инструкцию необходимо предъявлять строго по тексту, не допуская никаких изменений. Даже небольшие модификации инструкции требуют повторной стандартизации и валидации текста .*

Если учащиеся волнуются, что они не успевают закончить задание вовремя, успокойте их, сказав им следующее:

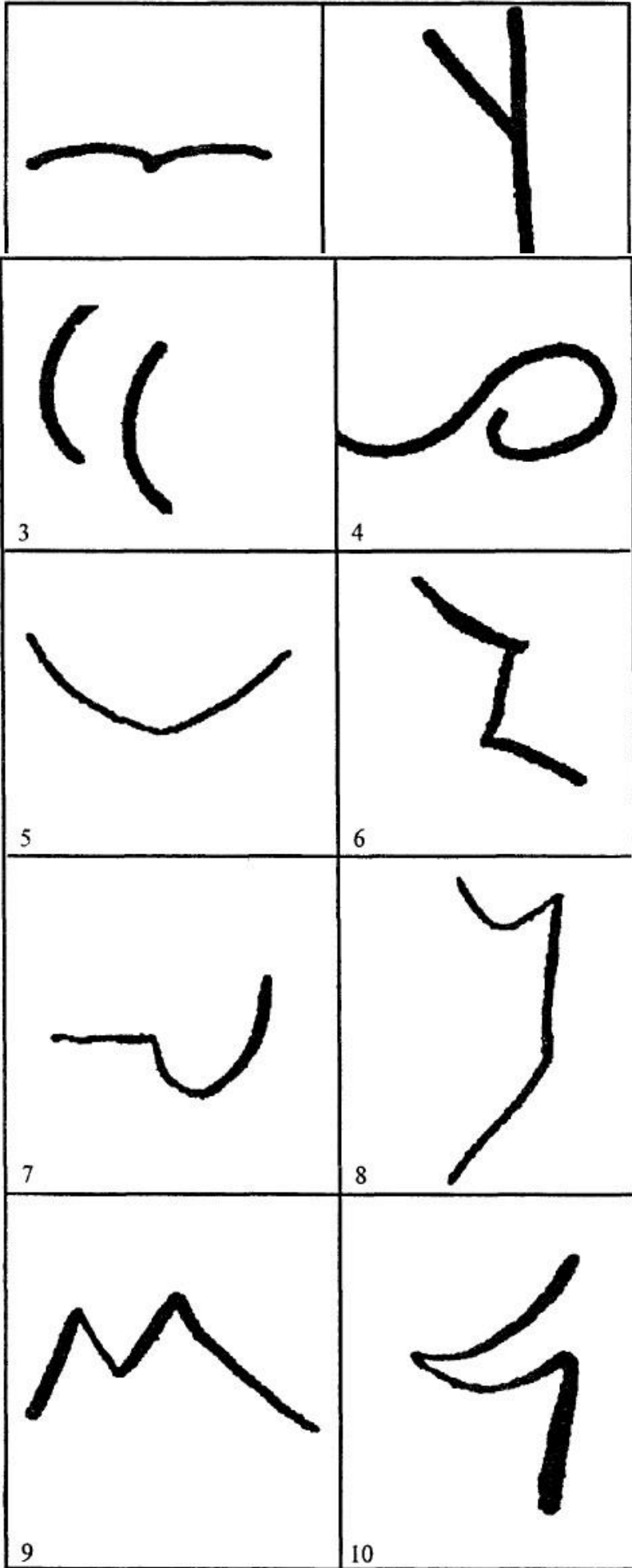
«Вы все работаете по-разному. Некоторые успевают нарисовать все рисунки очень быстро, а затем возвращаются к ним и добавляют какие-то детали. Другие успевают нарисовать лишь несколько, но из каждого рисунка создают очень сложные рассказы. Продолжайте работать так, как вам больше нравится, как вам удобнее».

Если дети не зададут после инструкции вопросы, можно приступить к выполнению задания. Если инструкция вызовет вопросы, постарайтесь ответить на них повторением инструкции более понятными для них словами. Избегайте давать примеры или иллюстрации возможных ответов-образцов! Это приводит к уменьшению оригинальности и, в некоторых случаях, общего количества ответов. Стремитесь поддерживать доброжелательные, теплые и непринужденные отношения с детьми.

Хотя в инструкциях указано, что задания включают две страницы, некоторые дети упускают этот факт из виду и не обнаруживают вторую страницу. Поэтому следует специально напомнить детям о второй странице с заданиями. Необходимо очень внимательно следить за временем, используя секундомер.

По истечении 10 минут выполнение заданий прекращается, и листы быстро собираются. Если дети не смогли написать названия к своим рисункам, выясните у них эти названия сразу же после тестирования. Иначе вы не сможете их надежно оценить

Фамилия _____ Имя _____ Дата _____



Изобразительная группа тестов

Изобразительная группа тестов начинается с серии заданий «Чудесная линия». Время исполнения заданий – 10 минут:

1. **Тест-игра «Закорючка».** Тестирование проводится индивидуально. Ребёнку последовательно предлагается десять рисунков-закорючек. Задача ребёнка, каждую закорючку дорисовывать так, чтобы получился конкретный узнаваемый образ. Результаты теста отражают творческие возможности воображения и образной памяти ребёнка. Задание оценивается в баллах: за каждый дорисованный образ – 1 балл, если вариантов нет – 0 баллов.

2. **Тест-задание «Что попало в сеть?».** Тестируется группа детей. Предлагается закрыть глаза и на листе бумаги начертить, не отрывая руки от листа, линию, проводя её в любых направлениях и придавая ей любой графический характер. Дети открывают глаза и должны найти в получившейся сети свой улов: предметы, человека, растения, животных и т.д. Найденный образ заштриховывается. Оценивается оригинальность и разнообразие образов. Простые, примитивные изображения оцениваются от 0 до 3-х баллов. Изображения более сложных образов оцениваются от 4 до 7 баллов. Сложные, сюжетные изображения, оригинальные ракурсы, изображения пейзажа получают оценку от 8 до 10 баллов. Данный тест-задание можно проводить под музыку. Рука ребёнка реагирует на восприятие музыки и вычерчивает линию, опираясь на слуховые ощущения. Возможна стандартизация этого теста. Как вариант предлагается «сеточка», заданная педагогом, что позволяет более объективно относиться к полученным результатам.

3. **Тест-игра «Геометрический человек».** Педагог предлагает нарисовать человека, который живёт в стране «Геометрии». Для его изображения можно использовать точку, прямые линии и геометрические фигуры: круг, прямоугольник, треугольник. Вариантом этого теста могут быть «геометрические» животные и птицы. Как и в предыдущем задании, баллы в зависимости от сложности проставляются от 0 до 10. Предлагаемые в этой серии тесты-задания достаточно полно отражают способности восприятия линейного контура, способности «достраивания», «продолжения» линейного образа. Количественная и качественная оценка итогов тестирования может быть иной, возможно, более сложной или критериально более многоплановой.

4. **Тест-задание «Дорисуй».** Обучающийся должен увидеть в силуэте кляксы или комбинации нескольких клякс определённый образ и дорисовать его, сделав более выразительным, узнаваемым. Тест легко стандартизируется, если детям одной возрастной

группы предъявляются одинаковые кляксы. Возможен как чёрно-белый вариант этого теста, так и цветной. Оценка результата этого теста аналогична первому тесту.

5. Тест-игра «Маэстро». Задание является вариантом предыдущего теста. Детям предлагается поиграть в великих художников – стать маэстро живописи. Предлагаемые отпечатки являются «картинами» их учеников. Несколькими выразительными штрихами маэстро должен преобразить картину так, чтобы возник оригинальный и выразительный образ. Задание является завершающим в серии и наиболее показательным с точки зрения художественной направленности.

5. Мониторинг участия в конкурсах различных уровней:

№п/п	Ф.И.учащегося	Название конкурса	Уровень конкурса	Результат

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества
«Учитель– учитель».
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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ощущение поддержки от наставника?										
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. 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
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета для участников (по завершению 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 полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

оправдались Ваши ожидания?										
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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