



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №32» (МАОУ СПШ №32)  
660021, г. Красноярск, ул. Красной Армии, 19; тел. +7 (391) 234-79-66  
э.л. почта: sch32@mailkrsk.ru, сайт: sch32krsk.gosuslugi.ru  
ИНН/КПП 2460042860/246001001

## ПРИКАЗ

30.08.2023

№03-02-279/5

### О внедрении целевой модели наставничества

В целях организационно-методического сопровождения реализации целевой модели наставничества

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о внедрении целевой модели наставничества (далее – ЦМН) на заседании педагогического совета (Приложение 1).
2. Утвердить дорожную карту ЦМН (Приложение 2).
3. Ответственным за координацию и оперативный контроль внедрения модели наставничества педагогических работников назначить методиста Нурсат С.В.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

О.М. Горнаева

**Положение о реализации целевой модели наставничества  
в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении  
«Средняя школа №32»**

***I. Общие положения***

1.1. Данное Положение разработано на основании Федерального Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года, №273-ФЗ, Письма Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.19 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Национального проекта «Образование».

Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в МАУО «СШ №32», (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом и утверждается директором Учреждения.

1.3. Настоящее положение может быть изменено в связи с изменениями основных нормативных документов в области образования. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

***II. Основные термины и понятия, применяемые в Положении.***

2.1. ***Наставничество*** – универсальная технологий передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество реализуется через ЦМН, которая предполагает систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

***Форма наставничества*** - способ реализации ЦМН 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.

***Наставник*** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для

стимуляции и поддержки процессов самореализации самосовершенствования наставляемого.

**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.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

2.2. Вариации формы наставничества: «ученик-ученик», «учитель-учитель».

Внедрение ЦМН предусматривает, независимо от форм наставничества, две основные роли: наставник и наставляемый.

### ***III. Цели и задачи наставничества***

3.1. Цель наставничества: передача опыта и знаний, формирование компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

3.2. Основные задачи наставничества:

- развитие мотивации наставляемых к самоопределению, саморазвитию и самосовершенствованию через разработку программы наставничества, индивидуального образовательного маршрута и тьюторского сопровождения наставляемых;

- способствование совершенствованию предметного (профессионального) мастерства наставляемых, развитие способностей самостоятельно и качественно выполнять поставленные личностные, жизненные, профессиональные задачи;

- формирование корпоративной культуры и позитивного имиджа образовательной организации.

### ***IV. Организационные основы наставничества***

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора учреждения.

4.2. Руководство деятельности наставников осуществляет заместитель директора по научно-методической работе при согласовании с заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

4.3. Заместители директора по научно-методической работе и учебно-воспитательной работе подбирают наставников из наиболее подготовленных педагогов

4.4. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж профессиональной деятельности в учреждении не менее двух лет.

4.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии сторон. Взаимодействие наставника и наставляемого продолжается от года до трех лет.

4.6. Наставничество устанавливается над следующими сотрудниками:

- педагогическими работниками, впервые принятыми на работу, не имеющими стажа педагогической деятельности;

- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует совершенствования профессиональных компетенций;

- педагогическими работниками, принятыми на работу, имеющими стаж педагогической работы до трех лет в других образовательных организациях;

- педагогическими работниками, активно занимающимися инновационной деятельностью, что требует расширения кругозора, развития компетенций и метакомпетенций для достижения новых результатов в профессиональной деятельности.

4.7. Наставничество устанавливается также над следующими категориями обучающихся: показывающими высокие образовательные результаты, занимающими призовые места в соревнованиях, конкурсах, фестивалях разного уровня, что требует расширения кругозора, развития компетенций и метакомпетенций для достижения новых результатов деятельности.

4.8. Замена наставника производится приказом директора учреждения в следующих случаях:

- увольнение наставника;

- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

#### ***V. Обязанности и права участников наставничества.***

5.1. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования локальных актов образовательной организации, определяющей права и обязанности наставляемого;

- знакомить наставляемого с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к нему, с правилами внутреннего трудового распорядка, правилами охраны труда, техники безопасности.

- изучать проблемы и «поле недостаточных знаний» наставляемого, определить перспективы наставляемому, помочь определить цели и приоритеты деятельности;

- разработать программу наставничества и индивидуальный образовательный маршрут профессионального становления;

- проводить необходимое обучение, мастер-классы, посещать и анализировать самостоятельную деятельность, поддерживать наставляемого в проектной или исследовательской деятельности;

- предоставлять дополнительные ресурсы, источники опыта и знаний, в чем наставляемый может нуждаться;

- привлекать к общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- проводить рефлексию собственной деятельности и подводить итоги повышения мастерства наставляемых, составлять краткий анализ по итогам совместной работы.

5.2. Права наставника:

- участвовать в составлении и корректировке индивидуального плана наставничества, составить индивидуальный образовательный маршрут;
- анализировать выполнение плана наставничества, индивидуального образовательного маршрута, наставляемого как в устной, так и в письменной форме;
- подключать к наставляемым других специалистов для более полного удовлетворения профессионального, жизненного вопроса.

#### 5.3. Обязанности наставляемого (на период наставничества):

- постоянно работать над повышением мастерства, овладеть практическими навыками, компетенциями и метакомпетенциями, учитывать риски и противоречия при выполнении проектной или исследовательской работы;
- выполнять индивидуальный план наставничества, следовать индивидуальному образовательному маршруту;
- учиться инновационным методам и формам работы;
- периодически подводить итоги работы с наставником.

#### 5.4. Права наставляемых (на период наставничества):

- вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

### ***VI. Руководство работой наставника.***

6.1. Координировать работу наставников и осуществлять контроль их деятельности возлагается на куратора.

6.2. Куратор обязан:

- создать необходимые условия для совместной работы наставника и наставляемого;
- посещать занятия и мероприятия по предмету или виду деятельности, участвовать в презентации проекта или исследования;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в учреждении.

6.3. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

### ***VII. Критерии оценки наставничества.***

7.1. Оценка эффективности внедрения ЦМН осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно).

7.2. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО.

7.3 Критерии оценки наставничества:

*Критерии оценки работы наставника в форме наставничества «учитель-учитель»:*

- уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую, культурную, общественную жизнь коллектива;

- количество проделанных работ;

**Анкета наставляемого № 1**

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

Если да, то где? \_\_\_\_\_

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаете ли Вы после завершения проекта перемены в Вашей жизни?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? \_\_\_\_\_

14. Что для вас является особенно ценным в программе? \_\_\_\_\_

15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

### Анкета наставника № 1

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет) Если да, то где? \_\_\_\_\_

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворенности от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы от своей роли? \_\_\_\_\_



13. Что для вас является особенно ценным в программе? \_\_\_\_\_

15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет)

### Анкета наставляемого № 2

1 Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет) Если да, то где? \_\_\_\_\_

2. 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, как Вам кажется, будут групповые занятия?	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 наставника?	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 ожидает 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? \_\_\_\_\_

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

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

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? (да/нет)

20. Стали ли вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную книгу или статью в интересующей Вас сфере? (да/нет)

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? (да/нет)

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

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо основной программы? (да/нет)

24. Появилось ли у Вас реализовывать собственный проект в интересующей Вас области? (да/нет)

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? (да/нет).

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? (да/нет)

27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? (да/нет)

### Анкета наставника № 2

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

Если да, то где? \_\_\_\_\_

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

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

общение с наставляемым?											
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. Насколько полезными/интересными были групповые 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 Вам 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? \_\_\_\_\_

14. Насколько оправдались Ваши ожидания? \_\_\_\_\_

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

**Отчёт-оценка проделанной работы наставнических пар за 2023-2024 год**

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат	Планируемый результат	Реальный результат



**План мероприятий («дорожная карта») по реализации  
Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся  
в МАОУ «СШ №32» на 2023-2024 учебный год**

№	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный	Рез-т
<b>1. Подготовка и принятие локальных нормативно-правовых актов по реализации целевой модели наставничества</b>				
1.	Изучение распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № 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»	Август.	Администрация ОО	
2.	Создание приказа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников образовательной организации»	Сентябрь.	Руководитель ОО	Приказы ОО об утвержд ении Положе ния и о составе группы и назначе нии куратор а
3.	Создание приказа «О закреплении состава группы по внедрению целевой модели наставничества в ОО и назначение куратора за реализацию целевой модели наставничества в ОО в 2023 году			
<b>2. Организационно-методическая поддержка участников внедрения целевой модели наставничества</b>				
1.	Информирование участников образовательных отношений	в течение всего периода	Руководитель ОО,	Информ ация на

	о реализации ЦМН	реализации ЦМН	ответственный за сайт	сайте ОО
2.	Проведение анкетирования – 1 этап среди обучающихся, педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	В течение октября.	Заместитель директора по УВР	Материалы для мониторинга
3.	Формирование базы наставников и наставляемых на уровне образовательной организации	Октябрь.	Заместитель директора по УВР	База наставников, база наставляемых
4.	Формирование перечня организаций в целях привлечения их к реализации программ наставничества	Сентябрь.	Руководитель ОО	Перечень организаций
5.	Разработка программы наставничества и индивидуального образовательного маршрута профессионального становления на уровне школы	Сентябрь-октябрь.	Наставник	Программ наставничества
6.	Разработка программно-методических материалов на уровне школы, необходимых для реализации ЦМН	в течение всего периода реализации ЦМН	Заместитель директора по УВР	Программно-методическое обеспечение реализации ЦМН
7.	Популяризация ЦМН через официальный сайт школы, в школьной группе VK, СМИ	в течение всего периода реализации ЦМН	Ответственный за сайт	Наполнение Сайтов актуальной информацией
8.	Организация обучения педагогических работников - наставников, в т. ч. с применением дистанционных образовательных технологий,	По графику	Заместитель директора по УВР	Повышение квалификации педагогов

	консультации, организация обменом опытом.			В
<b>3. Организация и осуществление работы наставнических пар (групп)</b>				
1.	Формирование и организация работы наставнических пар (групп). Совместная работа наставника и наставляемого.	в соответствии со сроками	Руководитель и заместитель директора по УВР, наставник	Приказ о назначении наставнических пар.
2.	Проведение анкетирования - 2 этап для наставников и наставляемых удовлетворенности их участием в программе наставничества	в соответствии со сроками	Заместитель директора по УВР	Материалы для анализа
3.	Посещение занятий и мероприятия по предмету или виду деятельности, участвовать в презентации проекта или исследования;	В течение года	Заместитель директора по УВР	Аналитическая справка
4.	Аналитическая справка итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества	Май	Наставляемый и наставник	Аналитическая справка
5.	Завершение наставничества. Подведение итогов работы и проведение открытого мероприятия наставничества (семинара)	в соответствии со сроками	Руководитель и заместитель директора по УВР, наставник	Подведение итогов
<b>4. Распространение и внедрение лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов</b>				
1.	Участие в форумах, конференциях наставников, конкурсах профессионального мастерства, нацеленных на популяризацию роли наставника	в течение всего периода реализации ЦМН	Руководитель и заместитель директора по УВР, наставник	Тематические мероприятия
2.	Организация встреч с представителями школ, обучающимися с целью информирования о реализации программ наставничества	сентябрь – май.	Руководитель и заместитель директора по УВР, наставник	Выявление и распространение наставнических практик
<b>5. Мониторинг процесса реализации программ</b>				

1.	Оценка качества реализации программ наставничества	Май	Руководитель и заместитель директора по УВР	Оформление и обобщение материалов
2.	Оценка личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	Май	Руководитель и заместитель директора по УВР	
3.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников на сайте школы.	Июнь	Ответственный за сайт	
	Мониторинг реализации Целевой модели наставничества	Сентябрь 2024	Куратор	Аналитическая справка



**Проведение мониторинга и оценки эффективности программ (примерные анкеты)**

**Первый этап - начало работы**

**Анкета наставляемого № 1**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)  
Если да, то где? \_\_\_\_\_

2. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые занятия?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаете ли Вы после завершения проекта перемены в Вашей жизни?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемый уровень пользы проекта для Вас.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? \_\_\_\_\_

14. Что для вас является особенно ценным в программе? \_\_\_\_\_

15. Вы рады, что участвуете в программе? (Да/Нет) \_\_\_\_\_

**Второй этап - завершение работы**

**Анкета наставляемого № 2**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет) Если да, то где? \_\_\_\_\_  
 2. 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, как Вам кажется, будут групповые занятия?	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 наставника?	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 ожидает 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? \_\_\_\_\_  
 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_  
 16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_  
 17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)  
 18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)  
 19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? (да/нет)  
 20. Стали ли вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную книгу или статью в интересующей Вас сфере)? (да/нет)  
 21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? (да/нет)  
 22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? (да/нет)  
 23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо основной программы? (да/нет)  
 24. Появилось ли у Вас реализовывать собственный проект в интересующей Вас области? (да/нет)  
 25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? (да/нет).  
 26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? (да/нет)

27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? (да/нет)

Приложение к Плану № 3

**Отчёт-оценка проделанной работы наставнических пар за 2023-2024 учебный год**

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат	Планируемый результат	Реальный результат

