

Российская Федерация
Тюменская область
Викуловский муниципальный район
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Викуловский Центр творчества»

627570, с. Викулово,
ул. Карла-Маркса, 30
wtynh30@mail.ru

тел.: 8 (34557) 2-45-76 (215)
www.ddt-vikulovo.ru

Рассмотрено на заседании
Педагогического совета
Протокол № 1
от 27.08.2025 г.



«Утверждаю»
Директор МАУ ДО
«Викуловский Центр творчества»
Т.Ю. Васильева
Приказ № 1
от 27.08. 2025 г.

**Программа наставничества в
МАУ ДО «Викуловский Центр творчества»
на 2025-2026 учебный год**

автор-разработчик:
Климова Оксана Петровна, методист

1. Пояснительная записка

Программа наставничества в МАУ ДО «Викуловский Центр творчества» (далее — Программа) определяет основные формы наставничества в МАУ ДО «Викуловский Центр творчества» (далее — Центр).

Данная программа наставничества разработана в соответствии со следующими документами:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ ;

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;

Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (направлены письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02);

Положение о наставничестве в МАУ ДО «Викуловский Центр творчества».

Основные 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.

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

Куратор – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в организации.

Благодарный выпускник – выпускник 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.).

Актуальность данной программы обусловлена:

- необходимостью в создании условий для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации личности в настоящий момент;
- развитием определенных качеств личности; поддержкой и развитием талантов;
- формированием учебной мотивации;
- адаптацией наставляемого с определенными особенностями в обществе, физическим развитием и оздоровлением наставляемого;
- профессиональной ориентацией обучающегося.

Программа создаст условия для реализации технологий наставничества в Центре, поспособствует передаче жизненного опыта от человека к человеку, все участники образовательных отношений Центра получают опыт, знания, гибкие навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи.

Срок реализации программы: 1 учебный год.

Формы наставничества: «педагог-обучающийся» и «обучающийся-обучающийся».

2. Цель и задачи программы наставничества

Цель - разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого для моделей наставничества: «педагог – обучающийся», «обучающийся – обучающийся», способствующих созданию комфортной профессиональной среды внутри Центра, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне; максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Задачи:

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
3. Осуществление персонифицированного учета обучающихся и педагогов,

участвующих в программе наставничества.

4. Проведение мониторинга реализации и эффективности программы наставничества.
5. Формирование базы данных наставников.
6. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации.

Планируемые результаты

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной и культурной сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в Центре как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
4. Рост мотивации к обучению и саморазвитию обучающихся.
5. Практическая реализация индивидуальных планов развития (далее - ИПР).
6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
7. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологических, организационных и социальных.

Модель наставничества «педагог-обучающийся» предполагает взаимодействие педагогов и обучающихся Центра.

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных и творческих результатов, развитие гибких навыков и компетенций, создание комфортных условий и коммуникаций внутри Центра.

Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Центра. Обучающиеся - наставляемые получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с

реальной жизнью;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений;
- снижение числа обучающихся, состоящих на всех видах учета.

Портрет участников. Наставник.

Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный ученик. Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в коллективе: психологические, организационные или социальные.

Вариант 2. Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной общеобразовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей. А также обучающиеся Центра, которые внесены в региональную базу данных талантливых детей и молодежи Тюменской области.

Вариант 3. Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в коллективе.

Модель наставничества «обучающийся-обучающийся».

Предполагает взаимодействие обучающихся Центра, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени обучения и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого. Модель наставничества «обучающийся-обучающийся» в Центре осуществляется в рамках реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, рабочих программ воспитания.

Цель реализации модели наставничества «обучающийся-обучающийся» - разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым для реализации модели

наставничества «обучающийся - обучающийся»:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого детского сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Участники пары «наставник-наставляемый».

Наставником может быть назначен активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов муниципального, регионального уровней. Вариации ролевых моделей внутри модели «обучающийся-обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «лидер — пассивный» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- взаимодействие «равный — равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, рабочей программы воспитания);
- совместная работа над проектом (взаимная поддержка). Организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах, совместные походы на культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы Центра; повышение мотивации как наставника, так и наставляемого к культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, развитию отдельных компетенций (под индивидуальные потребности личности).

3. Этапы реализации программы наставничества

Программа реализуется в три этапа:

I этап – подготовительный. Подготовка условий для запуска программы наставничества (август-сентябрь);

II этап – основной: формирование базы наставляемых, формирование базы наставников, отбор и обучение наставников, формирование наставнических пар/групп, организация работы наставнических пар/групп, мониторинг промежуточных результатов реализации программы.

III этап – завершающий, аналитико-обобщающий: анализ результатов реализации программы наставничества.

4. Условия реализации программы наставничества

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов,

процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в Центре индивидуальных планов развития наставнических пар.

Кадровые условия и ресурсы системы наставничества в Центре включают:

- директора, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации индивидуальных планов развития наставнических пар;
- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества включают:

- подготовку локальных нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий по реализации индивидуальных планов развития;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества; изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Материально-технические условия и ресурсы включают:

- аудитории для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- информационный стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты в социальных сетях);
- доступ к сети интернет; оргтехнику, канцелярские товары и т.д.

Финансово-экономические условия включают в себя мотивирование и стимулирование реализации системы наставничества.

Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты могут быть представлены приказом директора к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг эффективности реализации программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс

наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

1. Оценка качества реализуемой программы.
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

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

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов. 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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса;
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

6. Управление программой наставничества

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Планирование: цель, задачи программы; период реализации; желаемые результаты; базы наставников и наставляемых.

Организация: отбор наставников, обучение; формирование наставнических пар; методическое сопровождение программы.

Мотивация: разработка методов вознаграждения наставников.

Координация: составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества.

Анализ и контроль: мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Поиск и отбор наставляемых проводится:

- по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в учебной деятельности;

- по итогам личных собеседований, пожеланий с учетом задач программы.

Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.

Куратором наставничества в Центре создается база данных на потенциальных наставляемых и наставников, ведется активная просветительская работа о роли наставничества для детей и их родителей (законных представителей), для педагогов Центра. Куратор организывает встречи, родительские собрания, на которых проводятся опросы, анкетирование и пр. После тщательного анализа куратором создаются пары из числа обучающихся и педагогов Центра. Разрабатывается дорожная карта (план работы), (приложение № 1). Наставник на протяжении всего времени взаимодействия с наставляемым заполняет индивидуальную карту развития (приложение № 2). В течение учебного года куратор организывает опросы и анкетирование для наставляемых, родителей (законных представителей), (приложение №3). По окончании реализации ИПР

наставник подводит итоги, делится своим опытом с коллегами. Куратор на протяжении всего периода освещает работу и итог деятельности наставнических пар в разделе «Наставничество» на официальном сайте Центра.

***7. Риски при реализации программы наставничества
Возможные риски можно разделить на несколько категорий:***

1. Риски взаимодействия: несовместимость характеров, низкая мотивация сторон, несоответствие уровня подготовки. Решения: тщательный отбор, анкетирование, тестирование, возможность выбора партнера, пробные встречи.

2. Риски организации и содержания программы: нечеткие цели, нехватка ресурсов, перегрузка наставника, недостаточная поддержка администрации, несоответствие программы потребностям. Решения: четкий план программы, достаточное время и ресурсы, оптимальная нагрузка на наставников, поддержка администрации, индивидуальный подход, регулярная обратная связь.

3. Риски межличностных отношений: неравенство, зависимость, конфликты, выгорание наставника, неэтичное поведение. Решения: четкие границы и правила, развитие навыков обратной связи, поощрение самостоятельности, регулярные встречи, поддержка наставников, механизмы разрешения конфликтов.

4. Риски оценки и результативности: субъективность оценки, недостаточное документирование прогресса, несоответствие ожиданий реальности, отсутствие обратной связи для улучшения. Решения: четкие критерии оценки, ведение портфолио и дневников прогресса, регулярные промежуточные оценки и корректировка целей.

**«Дорожная карта» реализации программы наставничества
в МАУ ДО «Викуловский Центр творчества»
на 2025 – 2026 учебный год**

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат	Ответственные
Организационно-методическое сопровождение деятельности			
Формирование базы наставляемых из числа обучающихся	до 15.09.2025	Сформирована база наставляемых	Директор Т.Ю. Васильева, заместитель директора Н.В. Оленич, куратор О.П. Климова
Формирование базы наставников из числа обучающихся, педагогов	в течение учебного года	Сформирована база наставников	Директор Т.Ю. Васильева, Заместитель директора Н.В. Оленич, куратор О.П. Климова
Формирование наставнических пар или групп	сентябрь 2025	Сформированы наставнические пары или группы	Директор Т.Ю. Васильева, куратор О.П. Климова
Оформление согласий участников на участие в программе наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста	до конца сентября 2025	Оформлены согласия на участие в программе наставничества у 100% участников (из общей базы)	куратор О.П. Климова
Организация работы наставнических пар или групп: — пробная встреча; — встреча-планирование; — совместная работа наставника наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; — итоговая встреча	в течение учебного года	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов	куратор О.П. Климова
Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы	до конца октября 2025	Проведены организационные встречи, составлены индивидуальные планы внутри каждой наставнической	куратор О.П. Климова

		пары/группы	
Формирование индивидуальных планов развития	до конца октября 2025	Составлены индивидуальные планы развития	куратор О.П. Климова
Реализация индивидуальных планов развития	в течение учебного года	Индивидуальные планы, реализованные не менее, чем на 90%, участие в реализации	куратор О.П. Климова
Организация общей заключительной встречи участников всехнаставнических пар/групп в формате деловой игры «Твой результат -мои возможности»	до мая 2026	Организована деловая игра для участников всех наставнических пар/групп. Участие в игре приняло не менее 90% участников	куратор О.П. Климова
Программно-методическое сопровождение деятельности			
Подбор программно-методических материалов, необходимых для реализации программы наставничества для каждой из наставнических групп	до сентября 2025	Программные, методические и дидактические материалы	куратор О.П. Климова
Изучение запросов индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации программы наставничества	октябрь 2025	Письменный опрос	куратор О.П. Климова
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг			
Определение запросов наставляемых и возможностей наставников	октябрь 2025 - май 2026	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками инаставляемыми, выбраны формы наставничества	куратор О.П. Климова
Осуществление персонифицированного учета обучающихся и педагогов, участвующих в программе наставничества	октябрь 2025	Реестр учета обучающихся и педагогов, участвующих впрограмме наставничества	Директор Т.Ю. Васильева, Заместитель директора Н.В. Оленич, куратор О.П. Климова
Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества	май 2026	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	куратор О.П. Климова

Информационное сопровождение деятельности

Наполнение раздела «Наставничество» на официальном сайте МАУ ДО «Викуловский Центр творчества»	в течение всего периода реализации ЦМН	Поддержание информации в разделе в актуальном состоянии	куратор О.П. Климова
Мотивация и поощрение наставников	май 2026	Публикация результатов программы наставничества, информации о лучших наставниках	куратор О.П. Климова
Управление реализацией целевой модели наставничества			
Контроль процедуры реализации целевой модели наставничества	в течение всего периода реализации ЦМН	Выполнено 100% позиций дорожной карты	куратор О.П. Климова
Контроль реализации мероприятий, запланированных в Индивидуальных планах развития (ИПР)	в течение всего периода реализации ЦМН	Реализовано 100% мероприятий, в установленные сроки	куратор О.П. Климова
Разработка дорожной карты на 2026 - 2027 учебный год	май-сентябрь 2026	Разработана дорожная карта	куратор О.П. Климова

**Анкета наставляемого (входная),
форма наставничества «педагог-обучающийся»**

ФИО наставляемого _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут индивидуальные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемые после завершения работы перемены в Вашей жизни?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая полезность профориентационных мероприятий (понимание своей будущей профессии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Что Вы ожидаете от программы? _____

**Анкета наставляемого (входная),
форма наставничества «педагог-обучающийся»**

ФИО наставляемого _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут индивидуальные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемые после завершения работы перемены в Вашей жизни?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая полезность профориентационных мероприятий (понимание своей будущей профессии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Что Вы ожидаете от программы? _____

Анкета **наставника** (входная),
форма наставничества «педагог-обучающийся»

ФИО наставника _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Как часто планируете проводить мероприятия по развитию конкретных навыков (участие в конкурсах)? (V)

Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
<input type="checkbox"/>				

Анкета **наставника** (входная),
форма наставничества «педагог-обучающийся»

ФИО наставника _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Как часто планируете проводить мероприятия по развитию конкретных навыков (участие в конкурсах)? (V)

Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
<input type="checkbox"/>				

Анкета **наставляемого** (по завершении работы),
форма наставничества «педагог -обучающийся»

ФИО наставляемого _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

1.Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Ощущение поддержки наставника.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Помощь наставника.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставником? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное?)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

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

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

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

12.Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

Как часто Вы принимали участие в конкурсах? (V)

Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда

14.Понравилось участвовать в программе? (да/нет)

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

**Анкета наставника (по завершении работы),
форма наставничества «педагог -обучающийся»**

ФИО наставника _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий

1. Насколько комфортным было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько удалось осуществить план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9.Что Вы ожидали от программы и своей роли?

10.Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

12. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных навыков (участие в конкурсах)? (V)

Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда

13.Понравилось участвовать в программе? ___(да/нет)

14.Хотели бы продолжить работу в программе наставничества? ___(да/нет)

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества
(личная оценка **наставляемых**)

Всего участников: _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя	Шкала баллов
1. Насколько комфортным было общение с наставником?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
2. Ощущение поддержки наставника.		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
3. Помощь наставника.		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
4. Насколько был понятен план работы с наставником?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
5. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?		10
		9
		8
		7
		6
		5
	4	

		3	
		2	
		1	
6. Насколько Вы довольны результатом?		10	
		9	
		8	
		7	
		6	
		5	
		4	
		3	
		2	
		1	
	7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставником? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное?)		да
		нет	
8. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения?		да	
		нет	
9. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную книгу или статью в интересующей Вас сфере)?		да	
		нет	
10. Как часто Вы принимали участие в конкурсах?		Очень часто	
		Часто	
		Редко	
		1-2 раза	
		Никогда	
11. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы?		Да	
		нет	
12. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия?		да	
		нет	
13. Хотели бы продолжить работу в программе наставничества?		да	
		нет	
14. Понравилось участвовать в программе?		да	
		нет	

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества
(личная оценка **наставников**)

Всего участников: _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя	Шкала баллов
1. Насколько комфортным было общение с наставляемым?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
2. Насколько удалось спланировать работу?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
3. Насколько удалось осуществить план?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
4. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
5. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?		10
		9
		8
		7
		6
		5

		4
		3
		2
		1
6. Насколько Вы довольны результатом?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
7. Насколько хорошо наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
8. Насколько хорошо наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?		10
		9
		8
		7
		6
		5
		4
		3
		2
		1
9. Понравилось участвовать в программе?		да
		нет
10. Хотели бы продолжить работу в программе наставничества?		да
		нет
11. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных навыков (участие в конкурсах)?		Очень часто
		Часто
		Редко
		1-2 раза
		Никогда