

УТВЕРЖДАЮ

Директор ЛГ МАОУ «СОШ №5»

 Т.Н. Абатурова

Приказ № 172 от «17» апреля 2020г.

ПРОГРАММА
целевой модели наставничества обучающихся
Лангепасского городского муниципального
автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 5»
на 2020 – 2024 годы

Актуальность

В настоящий момент Россия движется в сторону радикальных изменений образовательной и социокультурной сферы, необходимость которых продиктована сменой паттернов мышления, целеполагания и действия, а также вызовами со стороны экономического сектора.

Важность гармоничного и системного преобразования этих сфер отражена в национальном проекте «Образование», который ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции. Эта система также должна способствовать решению задачи по самоопределению и профессиональной ориентации всех обучающихся.

Наиболее эффективная стратегия, отвечающая вышеназванным целям и задачам, – это применение методологии наставничества, в рамках которой возможна комплексная поддержка учащихся разных ступеней и форм обучения.

Исследования наставничества в России показывают, что многие организации, как образовательные, так и бизнес, рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы. Они выдвигают на первый план задачу развивать у обучающихся и сотрудников не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – то есть метакомпетенцию. Вследствие этого меняются и сами модели

наставничества: расширяется возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.

Для качественного представления особенностей разных форм наставничества необходимо конкретно рассмотреть пул проблем, решаемых с помощью наставничества, и систему, существующую в каждом отдельном случае.

Проблемы учащегося общеобразовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить проблемы **детей с ограниченными возможностями здоровья**. Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательном учреждении с привлечением других учеников.

На основании вышеизложенного возникла необходимость создания программы о целевой модели наставничества обучающихся в ЛГ МАОУ «СОШ № 5».

Цель программы

Обеспечить качественный уровень развития целевой модели наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи

- улучшение показателей общеобразовательной организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Ожидаемые результаты

Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- 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;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных программ образовательной организации благодаря формированию устойчивых связей между образовательной организацией и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

Сроки реализации программы – 2020-2024 годы.

Формы наставничества

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, школа выделила следующие формы:

- «ученик – ученик»;
- «педагог – ученик»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик».

Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского 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 образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Например:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные

мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В общеобразовательной организации: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

Форма наставничества «педагог – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося средней школы (ученик) и педагога школы, при котором наставник активизирует образовательный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Целью такой формы наставничества является обеспечение успешного усвоения базового уровня образования учащимися, имеющими низкую учебную мотивацию.

Среди основных задач деятельности наставника - педагога в отношении ученика:

- организовать деятельность для дифференцированного подхода в процессе обучения;
- создать комфортные условия для работы ученика, имеющего низкую мотивацию;
- организация помощи, обеспечивающей успешность учащегося в учебной деятельности;
- создание ситуации успеха в учебной деятельности.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования и саморазвития, снижение доли ценностно дезориентированной молодежи, улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона учащихся;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с низкой успеваемостью обучающихся.

Портрет участников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, с активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Социально активный обучающийся с низкими образовательными потребностями, но мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива. Плохо мотивированный, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Возможные варианты программы:

- взаимодействие «педагог – неуспевающий ученик», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие «педагог – равнодушный ученик», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество.

Область применения в рамках образовательной программы:

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. В общеобразовательной организации: образовательная деятельность (урочная), проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, педагогические игры на развитие навыков и компетенций.

Форма наставничества «студент – ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования,
- формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- снижение доли ценностно дезориентированной молодежи;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Портрет участников

Наставник. Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик,

желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Возможные варианты программы:

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Область применения в рамках образовательной программы:

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

В общеобразовательной организации: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).

Форма наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

В данной и последующей («работодатель – студент») формах следует понимать термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может, как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Среди основных задач деятельности наставника - профессионала в отношении ученика:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;

- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

Портрет участников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.

Возможные варианты программы:

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «активный профессионал–равнодушный потребитель», мотивационная ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Область применения в рамках образовательной программы:

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщества.

В общеобразовательной организации: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.

Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации

Этапы программы

1.1. Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

1.2. Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

Очередность этапов представлена на рисунке 1.

Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации



Содержание каждого этапа, представленное в виде направлений работы с внутренним и внешним контурами, содержится в таблице 1 «Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации».

Таблица 1. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации

№	Этапы	Работа внутри организации	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> ● обеспечить нормативно - правовое оформление программы наставничества; ● информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; ● сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; ● определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; ● сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние 	<ul style="list-style-type: none"> ● определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; ● информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия
2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> ● информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; ● организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; ● включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых 	
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> ● информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и 	<ul style="list-style-type: none"> ● взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях

		<p>молодых специалистов о запуске;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся 	<p>с целью найти потенциальных наставников;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● мотивировать наставников
4	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> ● разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; ● организовать отбор и обучение наставников 	<ul style="list-style-type: none"> ● привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; ● найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)
5	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> ● разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; ● обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника 	<ul style="list-style-type: none"> ● привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп
6	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> ● выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; ● проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; ● при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ● собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; ● разработать систему поощрений наставников 	<ul style="list-style-type: none"> ● промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
7	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> ● организовать сбор обратной связи наставляемых, провести 	<ul style="list-style-type: none"> ● привлечь сотрудников педагогических

	<p>рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ● реализовать систему поощрений наставников; ● организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; ● сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли 	<p>институтов, психологов к оценке результатов наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● пригласить представителей бизнес - сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие; ● популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров
--	---	---

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т. д.).

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели

наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствием мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т. д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом и обучающимися. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.

Дефицит наставляемых не может быть компенсирован директивным причислением обучающихся или педагогов к программе наставничества, так как в основе самой целевой модели находится принцип добровольности и осознанности. Для мотивационных мероприятий, анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов).

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является **заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных.**

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики.

Рекомендуется использовать разные каналы получения данных: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых (приложение 1) с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

Этап 3. Формирование базы наставников

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников (приложение 2). Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром связей образовательной организации.

Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы наставников из числа:

- 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 продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников образовательных организаций, изъявляющих желание принять участие в программе;
- сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- сотрудников некоммерческих организаций и участников региональных социальных проектов, возможно, с уже имеющимся опытом участия в программах наставничества;
- представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;
- взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

По окончании данной работы у образовательной организации должны быть сформированы три основные базы (четвертой вариацией является база учеников для формы наставничества «ученик – ученик»):

база выпускников: включает успешных выпускников, по возможности трудоустроенных, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей родной образовательной организации и положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;

база наставников от предприятий и организаций: включает опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии собственных сотрудников через программу наставничества, а также подготовке будущих лояльных и должным образом обученных кадров; может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;

база наставников из числа активных педагогов: включает педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных.

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы: личные данные наставника, список его компетенций, описание жизненного опыта, описание сферы интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками **согласия на обработку персональных данных**.

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может понадобиться для организации специального тренинга или привлечения

мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

Документы для отбора:

- заполнение анкеты.
- проведение собеседования.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий.

1. Принятие (неосуждение наставляемого).
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность и ответственность.
7. Последовательность.

Для организации обучения наставников необходимо:

- составить программу обучения наставников, определить ее сроки;
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику;
- выбрать форматы обучения и преподавателя;
- выбрать участников программ наставничества других организаций.

Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Структура и программа обучения являются одинаковыми для наставников всех пяти форм наставничества. Куратору или иным лицам, отвечающим за проведение обучения, необходимо, тем не менее, делать поправку на возраст наставников и общий уровень их психологической и педагогической подготовки. Так, наставнику-обучающемуся первой формы «ученик – ученик» стоит уделить большее внимание организационной составляющей; учителю-наставнику, как уже имеющему педагогический опыт, можно уделить меньшее внимание блоку, связанному с решением ролевых ситуаций; взрослому наставнику формы «работодатель – ученик» рекомендуется сосредоточить внимание на блоках самоанализа и эффективных коммуникаций.

Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность.

Первичное обучение наставников всех форм ведется по одинаковой

схеме из трех частей.

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.
2. Обучение эффективным коммуникациям.
3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

Основная работа наставника происходит в течение последовательных встреч с наставляемым после определения четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества.

Куратор во время обучения может предложить наставникам различные формы работ с наставляемыми:

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность. Примеры: беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем с одноклассниками, профессиональная консультация, работа над совместным проектом по предмету.

2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого. Примеры: проведение экскурсии на предприятие (в музей, офис); оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования – заполнение таблиц «Сильные и слабые стороны», «Мои мечты и цели», совместный мониторинг дистанционных курсов; приглашение на совместные занятия – поход в спортзал, на тренировку, репетицию.

3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого. Примеры: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого – концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.

4. Помощь в самоорганизации. Примеры: помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания; совместные соревнования «Брось себе вызов»; борьба с вредными привычками.

5. Групповые формы работы. Примеры: организация конкурсов, концертов, соревнований, организация образовательных тренингов и интенсивов; коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов; ролевые и педагогические игры; групповая работа над проектом; волонтерская или благотворительная деятельность и т. д.

6. Помощь в профессиональном становлении наставляемого. Примеры: совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; методические советы; совместный выбор и анализ литературы; работа на предприятии или в лаборатории (в некоторых формах); совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т. д.

Вторичное обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества

(встреча-знакомство и встреча «решение пробной задачи») и возникнут вопросы по наставнической деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему (при ее наличии) и выбрать правильную стратегию ее решения.

Наставников следует обучить, прежде всего, двум стилям взаимоотношений с наставляемым – развивающему и инструментальному:

- *развивающий стиль* фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого;
- *инструментальный стиль* концентрируется на целенаправленной деятельности; развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

Результатом реализации 4-го этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

Этап 5. Формирование пар «наставник – обучаемый (наставляемый)», групп «наставник – наставляемые»

Основная задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5–10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).
2. Получить обратную связь от участников общей встречи – как от наставников, так и наставляемых.
3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений.
4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает:

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи;
- итоговую встречу.

Результаты этапа: пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу:

- получение обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;
- получение обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.

Результатом 6-го этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т. д.);

2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т. п.).

Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы. Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации:

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексия, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Публичное подведение итогов и популяризация практик:

Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

В жюри финального мероприятия могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители предприятий и организаций региона, представители родительского комитета и коллективов образовательных организацией региона, администрация муниципалитета.

По результатам голосования жюри, а также представленных достижений выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению.

Наставляемым подобная форма поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории.

Кроме того, подведение итогов в формате открытого праздничного мероприятия может усилить позиции образовательной организации, повысить ее престиж среди потенциальных обучающихся и их родителей, привлечь партнеров и спонсоров, обогатить образовательную среду и открыть новые возможности развития обучающихся.

Дополнительно на сайте образовательной организации и/или ее партнера-предприятия рекомендуется создать раздел «Наставничество», где по мере появления публиковать подготовленные командами успешные кейсы, а также создать виртуальную или реальную доску почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер.

Долгосрочная цель публичного подведения итогов - усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнёров.

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательной организации, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

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 программы 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.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- 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.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (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; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (приложение 4). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору 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 (приложение 4).

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.

Среди оцениваемых параметров:

сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных

секций и внеурочных объединений;

процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;

процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты; количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации;

количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

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 (приложение 4).

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

развития гибких навыков участников программы;

уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте

работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары "наставник - наставляемый".

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ можно провести с помощью материалов, представленных в разделах приложения 4.

Среди оцениваемых параметров:

вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность; успеваемость обучающихся по основным предметам;

уровень сформированности гибких навыков; желание посещения школы (для обучающихся);

уровень личностной тревожности (для обучающихся); понимание собственного будущего (для обучающихся);

эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);

желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся); уровень профессионального выгорания (для педагогов); удовлетворенность профессией (для педагогов);

психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов); успешность (для работодателей);

ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);

ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
<p>Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %</p> <p>(отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, проживающих в субъекте Российской Федерации)</p>	10	70
<p>Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %</p> <p>(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации)</p>	2	10
<p>Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %</p> <p>(отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в субъекте)</p>	10	70

Приложение 1

Примерная форма базы наставляемых

	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы
1												
2												

Приложение 2

Примерная форма базы наставников

	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации
1															
2															

Дополнительные материалы для куратора

1. Ценности наставничества

1.1. Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый*.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

* Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);
- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации);
- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

1.2. Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.

3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

1.3. Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда – на характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники неравнодушны	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Пользуются уважением в своих организациях и обществе

1.4. Качества успешных наставников

Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников имеется искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им в принятии трудных решений, в вопросах саморазвития и наблюдать, как они становятся лучше.

Уважение к личности, ее способностям и праву делать собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками.

Умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти того, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и с минимальным вмешательством давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны к тому, чтобы просить совета и реагировать на хорошие идеи.

Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея такого же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам наставляемых.

Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий.

Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, философия и т. д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все доводы;
- коммуникативными способностями – говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;

- толерантностью – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией – эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию;
- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

Пример системы нематериальной мотивации наставника (игровая иерархия)

2.1. Переход по уровням иерархии наставника может происходить при получении представленных достижений, а также накоплении определенного количества баллов. Баллы начисляются за выполнение заданий, прохождение определенных этапов наставнических взаимоотношений, участие в акциях (мероприятиях).

2.2. Процесс начисления баллов, а также выделение определенных активностей, за которые баллы могут быть получены, также остаются в ведении куратора программы наставничества конкретной образовательной организации, но должны следовать логике обозначенной иерархии достижений:

- посещение мероприятия по развитию программы наставничества в организации – 2 балла;
- посещение мероприятия по развитию программы наставничества вне организации – 3 балла;
- посещение региональных мероприятий – 5 баллов;
- посещение федеральных мероприятий – 20 баллов;
- проведение трех успешных встреч с наставляемым – 5 баллов;
- получение развернутого положительного отзыва от наставляемого – 2 балла;
- регулярное ведение дневника наставника – 7 баллов;
- создание наставляемым собственного проекта или продукта под руководством наставника – 15 баллов;
- публикация кейса на сайте или в социальных сетях образовательной организации или организации-партнера – 7 баллов;
- публикация в муниципальном или региональном СМИ – 10 баллов;
- проведение наставником консультации для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования) – 8 баллов;
- проведение наставником полноценного тренинга для других наставников – 12 баллов.

В конце каждого цикла программы наставничества составляются рейтинги на основе накопленных наставником и наставляемыми баллов. Подобные рейтинги позволяют определить «победителей», которые получают

дополнительные поощрения на финальном мероприятии. Если наставник решает принять участие в новом цикле программы, его баллы, достижения и полученный уровень не сгорают, а закрепляются за наставником.

2.3. Куратор имеет право устанавливать индивидуальные для образовательной организации и выбранных форм наставничества правила перехода по трем уровням иерархии (примерное название – Начальный, Золотой, Платиновый), но сохраняющие нижеуказанную логику ценности достижений.

Уровень 1. Начальный уровень («Молодой наставник»).

Необходимые достижения для получения уровня:

- завершена одна программа наставничества;
- процент посещаемости встреч – 70%;
- процент положительных отзывов от наставляемого – 70%;
- посещено два внешних мероприятия (выставка, лекция, концерт, вебинар, урок, фильм и т. д.);
- получено 15 дополнительных баллов.

Уровень 2. Золотой уровень («Продвинутый наставник»).

Необходимые достижения для получения уровня:

- завершены три программы наставничества;
- процент посещаемости встреч – 80%;
- процент положительных отзывов от наставляемых – 85%;
- посещено пять внешних мероприятий;
- успешно представлены два проекта с наставляемыми;
- один из наставляемых стал наставником в личном цикле программы;
- создан и размещен на сайте организации один успешный кейс;
- получено 40 дополнительных баллов.

Уровень 3. Платиновый уровень («Мастер-наставник»).

Необходимые достижения для получения уровня:

- завершены восемь программ наставничества;
- процент посещаемости встреч – 90%;
- процент положительных отзывов от наставляемых – 90%;
- посещено десять внешних мероприятий;
- успешно представлены пять проектов с наставляемыми;
- трое наставляемых стали наставниками в личном цикле программы;
- созданы и опубликованы на сайте организации три успешных кейса;
- проведены две консультации или тренинга для будущих наставников;
- посещено одно федеральное мероприятие для наставников;
- получено 100 дополнительных баллов

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

Содержание

1. Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества
 - 1.1. Форма «ученик – ученик»
 - 1.2. Форма «педагог – ученик»
 - 1.3. Форма «студент – ученик»
 - 1.4. Форма «работодатель – ученик»
2. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы). Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества
 - 2.1. Форма «ученик – ученик»
 - 2.2. Форма «педагог – ученик»
 - 2.3. Форма «студент – ученик»
 - 2.4. Форма «работодатель – ученик»
3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества
 - 3.1. Форма наставничества «ученик – ученик»
 - 3.2. Форма наставничества «студент – ученик»
 - 3.3. Форма наставничества «педагог – ученик»
 - 3.4. Форма наставничества «работодатель – ученик»
4. Анкета куратора
5. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества
 - 5.1. Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде»
 - 5.2. Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо-Рубинштейн
 - 5.3. Методика оценки уровня развитости метанавыков
 - 5.4. Тест на личностную тревожность
 - 5.5. Методика определения ведущего предметного интереса
 - 5.6. Оценка вовлеченности учащихся в образовательный процесс
 - 5.7. Фиксация показателей уровня успеваемости
 - 5.8. Фиксация показателей уровня улучшения образовательных, культурных и спортивных результатов
 - 5.9. Тестирование «икигай»
6. Оценка психологической атмосферы в организации
 - 6.1. Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе
 - 6.2. Опросник «Профессиональное выгорание»

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

Макеты опросных анкет для участников по формам наставничества

1.1. Формы «ученик – ученик»

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого. Вариацией данных взаимоотношений является форма наставничества «студент – студент».

Форма «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. 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 с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	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. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность 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. 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 комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	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 отпредварительного планирования (разработанного Вами)?	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 удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14.Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15.Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

1.2. Форма «педагог – ученик»

Форма наставничества «педагог – ученик» предполагает взаимодействие опытного педагога с учащимся с низкими образовательными результатами.

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.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 с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	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.Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. 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?

Инструкция

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 программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Ожидаемая эффективность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько 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	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. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

1.3. Форма «студент – ученик»

Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает тому с профессиональным и личностным самоопределением, способствует индивидуальному наполнению и коррекции образовательной траектории.

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. 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 с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	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. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность профориентационных мероприятий (понимание своей будущей профессии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. 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?

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший 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 с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	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. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность профориентационных мероприятий (понимание своей будущей профессии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. 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?

Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вы ожидаете общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезными/интересными групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезными/интересными личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. 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 удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько может быть полезным/интересным обучение наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

1.4. Форма «работодатель – ученик»

При реализации наставничества по **форме «работодатель – ученик»** основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала, обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к учебе и самореализации.

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. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демонстрации, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

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. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вам важен комфорт в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	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. Насколько Вам важно остаться довольным вашей 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. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]

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

Макеты опросных анкет для участников по формам наставничества

2.1Форма «ученик – ученик»

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого.

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.На сколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13.Что Вы ожидали от программы?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?
16. Чего Вам не хватило в программе и/или 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]
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 дополнительно 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 школьной программы? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать 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

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 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 полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько полезными/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 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 и/или 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]
21. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

2.2. Форма «Педагог – ученик»

Форма наставничества «педагог – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося средней школы (ученик) и педагога школы, при котором наставник активизирует образовательный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации

Анкета наставляемого

3. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
4. Если да, то где?

Инструкция

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

3. На сколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы?

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

12. Что особенно ценно для Вас было в программе?
13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
14. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
28. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
29. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]
30. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]
31. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
32. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
33. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
34. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]
35. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]
36. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]
37. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

Анкета наставника

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 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 полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Насколько полезными/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 полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]
18. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
19. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

2.3. Форма «студент – ученик»

Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие учащихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогая ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствуя индивидуальному наполнению и коррекции образовательной траектории.

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 полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Профориентационные мероприятия (понимание своей будущей профессии)	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 и/или 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]
19. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]
20. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [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 школьной программы? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание поступить на охваченные практикой факультеты и направления? [да/нет]
25. Как Вам кажется, стали ли Вы более осознанным? (стали лучше понимать свои желания, научились ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) [да/нет]
26. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные спортивные мероприятия (возможно, Вы записались в новую спортивную секцию)? [да/нет]
27. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]

Анкета наставника

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 было комфортно 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 полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/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. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

20. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

21. Как Вам кажется, стали ли Вы более осознанным? (стали лучше понимать свои желания, научились ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон) [да/нет]

22. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

2.1.1. Форма «работодатель – ученик»

При реализации наставничества по форме «работодатель – ученик» основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала, обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к учебе и самореализации.

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.Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Организованные для Вас мероприятия, подразумевающие развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

17. Появилось ли у Вас желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке? [да/нет]

18. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

19. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]

21. Появились ли у Вас идеи для реализации собственного проекта в интересующей Вас области? [да/нет]

22. Планируете ли Вы работать в организациях, участвующих в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демонстрации, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	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. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

18. Появилось ли у Вас желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и образовательных организаций? [да/нет]

19. Хотели бы Вы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив? [да/нет]

3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

3.1 Форма наставничества «ученик – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

3.2 Форма наставничества «студент – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых
 Всего участников –
 Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Планирует стать наставником и в будущем присоединиться к сообществу	
Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание поступить на охваченные практикой факультеты и направления	
Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	

Личностная оценка наставников
 Всего участников –
 Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)	

Полезность совместной работы с наставляемым	
---	--

3.3 Форма наставничества «педагог – ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Программа наставничества способствует более эффективному получению образовательных результатов	
Появилось желание учиться, мотивационного и практического характера	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Стал более осознанным (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)	
Полезность совместной работы с наставляемым	

4. Анкета куратора

4.1. Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x – y)	Значение в процентах (z/x*100)
1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				

10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				
12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

4.2 Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации										
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)										
3. Актуальность программы наставничества										
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого										

7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества

Для каждого из участников наставнической программы сообразно проведению конкретных форматов тестирования.

Учащиеся/Студенты

Первый этап (до начала работы)	Второй этап (по окончании работы)
Успеваемость	Успеваемость
Вовлеченность	Вовлеченность
Интересы (маршруты)	Интересы (маршруты)
Ролевая модель	Нет
Метанавыки (soft skills)	Метанавыки (soft skills)
Самооценка	Самооценка (+ 1 шкала, возможна замена)

Икигай (без роли)	Икигай (без роли)
Тревожность (Айзенк)	Тревожность (Айзенк)

Педагоги

Первый этап (до начала работы)	Второй этап (по окончании работы)
Возраст (социально- демографические данные)	Возраст (социально- демографические данные)
Как долго работаете в этой школе? (социально- демографические данные)	Нет
Предмет, который Вы преподаете (социально- демографические данные)	Нет
Самооценка	Самооценка
Профессиональное выгорание	Профессиональное выгорание
Ролевая модель	Нет
Метанавыки (soft skills)	Метанавыки (soft skills)

Работодатель

Первый этап (до начала работы)	Второй этап (по окончании работы)
Социально- демографические данные	Социально-демографические данные
Самооценка (ожидания)	Самооценка (реальность)
Ролевая модель	Нет
Метанавыки (soft skills)	Метанавыки (soft skills)

5.1. Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде»

В качестве стимульного материала используется тестирование Р.М. Бэлбина, адаптированное для двух возрастных категорий 5–11 классов. Каждый член группы играет двойную роль. Первая роль, функциональная, связана с формальной спецификой деятельности группы. Вторая – «командная», которая очень важна для успешной деятельности группы. Полная ролевая структура создает предпосылки для эффективного партнерского взаимодействия, обеспечивающего результаты трудовой деятельности. Методика легла в основу квеста для обучающихся «Класс будущего», где дети погружаются в ситуации создания класса мечты.

- Методика легла в основу квеста для педагогов «Школа будущего», где педагоги погрузятся в ситуации планирования и проведения уроков в школе будущего.
- Методика легла в основу квеста для специалистов «Создай свой бизнес», где специалисты погрузятся в ситуации планирования и реализации собственного проекта.

Цель диагностики – выявление ролевых моделей с использованием в условиях команды симуляции различных жизненных ситуаций, требующих принятия решения в заданных условиях. По совокупности результатов выделяется основная поведенческая модель. К расчету прилагается «ключ».

Определены 7 командных ролей, которыми характеризуется ролевое разнообразие группы. Роли категорийно-условно были названы: аналитик, лидер, креатор, диджитал-эксперт, продюсер, визионер, координатор.

Соответствие ведущего навыка и роли:

- критическое мышление и решения, наделенные смыслом, соответствуют ролевой модели аналитика;
- эмоциональный интеллект соответствует ролевой модели лидера;
- креативное мышление соответствует ролевой модели креатора;
- цифровое мышление соответствует ролевой модели диджитал-эксперта;
- коммуникация соответствует ролевой модели продюсера;
- трансдисциплинарность и системное мышление соответствует ролевой модели визионера;
- кооперация и управление вниманием соответствует ролевой модели координатора.

Стимуляция – 10 ситуаций, в каждой из которых представлено 7 ролей возможного поведения в команде (используется адаптированное тестирование «Твоя роль в команде»).

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на тематическом фоне на экране так, что участник видит заданную ситуацию, а ниже – варианты поведения.

В качестве результатов по наибольшему количеству ответов выбирается одна из следующих ролей.

Аналитик – твой ведущий навык будущего заключается в умении находить глубинное значение, определять ценность любых идей, предложений, взглядов, информации. Хорошо владеешь критическим мышлением. В команде ты обычно умело анализируешь информацию так, чтобы в итоге сформулировать смыслы, которые были заложены в ней изначально. Однако есть риск слишком глубоко уйти в анализ смысловой нагрузки идей и входящего потока данных, не заметив за этим реальных людей, их инициативности, активности, вклада в общую работу. Также тебе может быть достаточно непросто вдохновлять других и получать от них поддержку обнаруженных тобой идей и смыслов.

Лидер – твой ведущий навык будущего – развитый эмоциональный интеллект. Он помогает тебе хорошо общаться с другими людьми, своевременно проявлять эмпатию, объединять группу на базе общих целей и ценностей, поднимать командный дух и улучшать эмоциональную атмосферу в коллективе. Однако, слишком увлекшись ролью лидера или слишком поддавшись эмоциям, такой человек рискует начать манипулировать другими в своих целях. Например, перекладывать на других то, что вполне можно было бы сделать самому.

Креатор – твой ведущий навык будущего – развитое креативное мышление и широкая свобода выбора творческих, подчас даже неожиданных, методов решения задач. Тебе свойственно стремление к самовыражению в творческом порыве работы над какой-либо идеей проекта. Твое нестандартное мышление помогает находить выход из самых трудных ситуаций и необычное решение проблем. Но такой творческий подход может иногда превратиться в проблему. Слишком увлекшись творчеством, легко начать игнорировать вопросы, кажущиеся тебе второстепенными, и просто-напросто отмахиваться идеи других людей, которые тебе показались недостаточно креативными.

Диджитал-эксперт – твой ведущий навык будущего – хорошая сетевая компетентность, цифровое мышление. Это способность видеть и описывать задачи, которые целесообразно решать с помощью современных технологий. Помогает тебе в индивидуальной и командной работе и умение работать с инструментами виртуального сотрудничества. Ты отлично «прокачан» в плане знаний и владения современными технологиями и всегда найдешь подходящую программу или информацию в интернете. Но твоя поглощенность цифровым миром может доходить до занудства, есть риск потерять дружеский контакт и хорошее, качественное общение с окружающими людьми.

Продюсер – твой ведущий навык будущего – хорошая коммуникабельность, медиаграмотность и умение создавать качественный материал, который обязательно будет интересен другим. У тебя хорошо развита полезная черта – «клиентоориентированность»: ты чувствуешь, в каком виде и что нужно предложить конкретной аудитории, как подать или упаковать материал, идею, продукт, чтобы «продать» ее потенциальному потребителю. Увлечшись упаковкой и жанрами, формой подачи материала, тебе может быть сложно удерживать долго внимание на каком-то одном вопросе, и возникает желание, не закончив одно, приступать сразу к другому.

Визионер – твой ведущий навык будущего – умение видеть пересечения разных областей. Даже если обсуждение началось с какой-то одной сферы, ты можешь видеть взаимосвязи с другими сферами, находить параллели и аналогии в других областях и связывать их воедино. Твое системное мышление помогает эффективно объединить все это в единую систему. Конечно, это показывает твою эрудированность и

разностороннее мышление, но иногда излишняя перегруженность малознакомой терминологией и «умничание» может начать раздражать других людей.

Координатор – твой ведущий навык будущего – управление вниманием и кооперация с другими участниками для грамотной постановки целей, задач, приоритетов. Ты умеешь равномерно распределять свою энергию между множеством проектов и идей и можешь помогать в этом другим людям. Ты – уверенный в себе человек, пользующийся доверием окружающих, распределяющий задания, поощряющий к принятию решений и уточнению целей. Такой человек с соответствующим настроением и решимостью приступает к активным действиям. Он готов преодолевать все препятствия, встречающиеся на пути, а негатив подчас не видит и не слышит. Но он может иногда раздражать других, так как активнее всех движется к цели, больше всех командует и создает видимость бурной деятельности.

Инструкция по прохождению тестирования: внимательно прочитай каждый вопрос и все варианты ответов. Выбери наиболее подходящий тебе вариант. Помни, нет правильных или неправильных ответов.

5.2. Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо – Рубинштейн

Данная методика направлена на изучение самооценки учащихся, педагогов и специалистов. (Далее – описание шкал для учащихся.)

Стимульный материал методики представляет собой 6 вертикальных линий, обозначающих 6 шкал: успешности; удовлетворенности собственными успехами; понимания будущего; счастья; оценки эмоционального состояния при посещении школы; оценки желания высокой школьной успеваемости.

Участнику необходимо оценить развитие у себя этого качества, стороны личности в настоящий момент, где нижняя точка указывает на самую низкую оценку, а верхняя – на самую высокую.

Стимуляция – рисунок с 6 шкалами.

Инструкция. Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь свое положение на этих шкалах, переместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

- 1-я шкала – успешность, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя – «все успешнее меня»;

- 2-я шкала – удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает

«я уверен в себе и знаю, чего хочу», а нижняя – «я совсем не понимаю себя»;

- 3-я шкала – понимание собственного будущего, где самая верхняя точка означает «я понимаю, куда двигаюсь», а нижняя – «я совсем не понимаю, что меня ожидает в будущем»;

- 4-я шкала – счастье, где самая верхняя точка означает «я самый счастливый», а нижняя – «все счастливее меня»;

- 5-я шкала – твоё эмоциональное состояние при посещении школы, где самая верхняя точка означает «я с удовольствием хожу в школу», а нижняя –

«не хочу ходить в школу, хожу через силу»;

- 6-я шкала – насколько ты хочешь хорошо учиться в школе, где самая верхняя точка означает «я хочу учиться хорошо», а нижняя – «я не хочу учиться хорошо».

Процедура. Стимулы предъявляются на белом фоне на экране так, что участник видит 6 линий и инструкцию сверху. Участнику необходимо перетянуть бегунок на субъективно переживаемую отметку относительно шкалы.

Оценка переводится в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений, где 0 – самая нижняя точка шкалы, 100 – верхняя. В соответствии с этим начисляются баллы.

5.3. Методика оценки уровня развитости метанавыков

Инструмент разработан компанией «Скиллфолио» для определения уровня сформированности системного, критического, креативного мышления, коммуникации, кооперации, сетевой грамотности, эмоционального интеллекта.

Стимуляция: 21 утверждение, для ответа на которые участнику необходимо нажать на один из трех вариантов: «да», «не знаю», «нет», исходя из своего опыта. Данные ответов суммируются по показателям метапредметных навыков.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне экрана так, что участник видит утверждение по центру экрана (рисунок 3). Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «да», «не знаю», «да».

Инструкция. Внимательно прочитай каждое утверждение, обдумай его и вспомни ситуации из своего опыта. Выбери наиболее подходящий вариант ответа. Старайся выбирать вариант «не знаю» как можно реже.

Варианты ответов: нет/иногда/да.

1. Мне не надо много знать, чтобы понять, как поступить.
2. Чтобы быстро решить задачу, я самостоятельно разбиваю ее на куски.
3. Я всегда уточняю информацию, которую слышу или читаю, просто так не верю.
4. Мне трудно находить что-то новое в привычных вещах.
5. Я считаю, что мое мнение важнее, чем мнение других.
6. Мне нравится говорить комплименты и подбадривать окружающих.
7. Я привык внимательно слушать, что мне говорят. Не люблю угадывать причины.

8. Я часто понимаю, почему человек агрессивен. Поэтому умею общаться с такими людьми.
9. Я предлагаю сразу несколько решений одной проблемы.
10. Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти общие интересы у всех.
11. Анализируя ситуацию, я стараюсь рассмотреть все, что влияет на нее.
12. Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать.
13. Мне интереснее найти собственный способ решения задачи, а не использовать стандартный.
14. Я могу изменить свое мнение, если мне убедительно докажут, что я не прав.
15. Я не перепроверяю то, что говорят или пишут люди, которым я доверяю.
16. Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нем остальных.
17. Я четко понимаю свою роль в командной работе.
18. Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично.
19. Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса.
20. Я собираю группу, чтобы решить сложную задачу.
21. Считаю, что нельзя решить сложную задачу вместе с людьми, с которыми знаком только виртуально.

Подсчет результатов. Данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0–5).

Совпадения с прямой шкалой: да = 2 балла; иногда = 1 балл; нет – 0 баллов. Совпадения с обратной шкалой: да = 0 баллов; иногда = 1 балл; нет – 2 балла.

5.4. Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку), предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с 3 альтернативными вариантами ответов. Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний. Оцени, насколько оно присуще тебе, и выбери один из вариантов:

1. Совсем не подходит.
2. Бывает, но изредка.
3. Часто бывает.

Стимуляция: 10 утверждений

Я не чувствую в себе уверенности.

Из-за пустяков я краснею. Мой сон беспокоен.

Я легко впадаю в уныние.

Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю.

Меня пугают трудности.

Я люблю копаться в своих недостатках.

Меня легко убедить.

Я мнительный.

Я с трудом переношу время ожидания.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке, на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «совсем не подходит», «бывает, но изредка», «часто бывает». **Подсчет результатов**

- состояние «часто присуще» – 2 балла;

- состояние «бывает, но изредка» – 1 балл;

- состояние «совсем не бывает» – 0 баллов.

1. 0–7 баллов – тревожность отсутствует.

2. 8–14 баллов – тревожность средняя, допустимого уровня.

3. 15–20 баллов – высокая тревожность.

5.5. Методика определения ведущего предметного интереса

Методика определения ведущего предметного интереса предназначена для выявления у обучающихся предпочтения сферы профессиональной деятельности из предложенных:

- социальное направление;
- предпринимательство;
- технологическое направление;
- естественнонаучное направление;
- крафт и мастерство;
- спорт.

Процедура. Перед тестируемым появляется поле из картинок, которые олицетворяют тот или иной ответ на предложенные вопросы (таблица 1). Тестируемому необходимо путем наведения курсора выбрать 3 картинки, соответствующие его интересам. После ознакомления с коротким описанием осуществить выбор, нажав на кнопку «лайк» или «дизлайк». Из образованного пула из 3 «одобренных» ответов нужно совершить окончательный выбор одного ответа.

Стимуляция: 8 раундов выбора картинок.

Таблица 1. Вопросы теста

1.	Выбери компьютерную игру, в которую ты хотел бы поиграть.
2.	Ты пришел на мастер-класс. Какой ты выберешь?

3.	Тебе предложили роль в популярном сериале. В каком сериале ты хотел бы сыграть одну из главных ролей?
4.	Выбери задачу, которую ты хотел бы решить.
5.	Что ты выберешь в выходной?
6.	Ты получил приз. Как ты думаешь, за что?
7.	Как ты считаешь, в какой среде и сфере ты хотел бы себя реализовать?
8.	Искусственный интеллект воссоздал интеллект великих людей. Выбери себе виртуального наставника.

Инструкция. Внимательно прочитай каждый вопрос, пролистай все варианты ответов и выбери подходящий, нажав на «лайк». В каждом вопросе выбери 3 варианта ответа, а затем соверши окончательный выбор.

Подсчет результатов.

Данные ответов суммируются. Выбор из 3 вариантов дает при подсчете +1 балл, итоговый выбор еще +1 балл. Итоговый показатель по каждому предметному интересу представлен в диапазоне от 0 до 16 баллов.

5.6. Оценка вовлеченности учащихся в образовательный процесс

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Инструкция. Ниже будут представлены вопросы об уроках и внеурочной деятельности, отношении к тебе преподавателей, твоём участии в школьных мероприятиях. Мы понимаем, что каждый урок индивидуален и все характеристики, присущие одному уроку, могут кардинально отличаться от других, однако в своих ответах ориентируйся, пожалуйста, на большинство пройденных уроков в целом в текущем учебном году и на характер отношений, который складывался у тебя с большинством преподавателей. Помни, здесь нет правильных или неправильных ответов, важно ответить честно, как ты ощущаешь.

Стимуляция: 20 утверждений (таблица 2).

Таблица 2. Двадцать утверждений теста

Оцени, в текущем учебном году как часто ты...							
		Очень часто (5)	Часто (4)	Иногда (3)	Крайне редко (2)	Никогда (1)	Такая деятельность не предлагалась (0)

1.	Задавал(а) вопросы преподавателю на занятиях						
2.	Участвовал(а) в общегрупповых дискуссиях во время занятий						
3.	Выступал(а) с докладом или презентацией на занятиях						
4.	Решал(а) задачи у доски или отвечал(а) на вопрос преподавателя по содержанию учебного курса						
5.	Приходил(а) на урок с невыполненным домашним заданием (обратная шкала 0–1–2–3–4–5)						
6.	Присутствовал(а) на уроке, но не вникал(а) в материал, не слушал(а) преподавателя (обратная шкала 0–1–2–3–4–5)						
7.	Работал(а) над групповым заданием совместно с одноклассниками на уроке						
8.	Выполнял(а) индивидуальные домашние задания или готовился(ась) к контрольным и экзаменам совместно с одноклассниками во внеурочное время						

9.	Выполнял(а) групповое задание с одноклассниками во внеурочное время						
10.	Объединял(а) идеи разных дисциплин при подготовке заданий или во время участия в дискуссиях на занятиях						
11.	Помогал(а) другим ученикам с домашним заданием, подготовкой к контрольной работе или экзамену						
12.	Обсуждал(а) с учениками других классов, друзьями или родственниками идеи из пройденного урока						
13.	Работал(а) над дополнительными заданиями по курсу, выполнение которых необязательно для получения отличной оценки						
14.	Обсуждал(а) индивидуально с преподавателями оценки и задания по предмету						
15.	Обсуждал(а) с преподавателями свои профессиональные, карьерные планы						

16.	Обсуждал(а) с преподавателями неучебные вопросы (выбор будущей профессии, научная работа, другие личные вопросы)						
17.	Мог(ла) найти большинство преподавателей во внеурочное время						
18.	Посещал(а) спортивные секции						
19.	Посещал(а) занятия кружков, коллективов, клубов по интересам						
20.	Участвовал(а) в олимпиадах, конкурсах, концертах						

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке. Участнику необходимо нажать на один из 5 вариантов ответа: «такая деятельность не предлагалась», «никогда», «крайне редко», «иногда», «часто», «очень часто».

Подсчет результатов.

Данные ответов суммируются (итоговый показатель в диапазоне 0–100).

5.7. Фиксация показателей уровня успеваемости

Участникам предлагается перенести свои оценки (средний балл из Дневника.ру) на момент первого и второго тестирования в форму по следующим предметам: русский язык, литература, алгебра, биология, английский язык, физика, история.

5.8. Фиксация показателей уровня улучшения образовательных, культурных и спортивных результатов

Участникам предлагается перенести количество побед (включая титул «призер») в олимпиадах с учетом уровней, в творческих и иных конкурсах, спортивных соревнованиях на момент первого и второго тестирования.

Для понимания глубинного влияния участия в образовательной программе на показатели обучающегося рекомендуется

заполнить по окончании программы наставничества следующую форму (таблица 3).

Таблица 3. Форма по окончании программы наставничества

	Часто	Средне	Редко	Никогда
1. У меня появилось желание чаще принимать участие в олимпиадах и конкурсах				
2. Мне стало легче готовиться к олимпиадам и конкурсам				
3. Я хочу принять участие в олимпиадах и конкурсах, в которых ранее не принимал участие				
4. Я понимаю, зачем мне нужно участвовать в олимпиадах и конкурсах				

5.9. Тестирование «икигай»

Методика «икигай» предназначена для выявления 4 сфер человека: «в чем он силен», «что он хорошо делает», «за что люди готовы платить» и «что нужно людям».

Инструкция. Внимательно прочитай каждый вопрос, пролистай все варианты ответов и выбери подходящий, нажав на «лайк». В каждом вопросе выбери 3 варианта ответа, а затем соверши окончательный выбор.

Процедура: перед тестируемым появляется поле из картинок, которые олицетворяют тот или иной ответ на предложенные вопросы. Тестируемому путем наведения курсора необходимо выбрать 3 картинки, соответствующие ему. После ознакомления с коротким описанием нужно осуществить выбор, нажав на кнопку «лайк» или «дизлайк». Из образованного пула из 3

«одобренных» ответов нужно совершить окончательный выбор одного ответа.

Стимуляция: 4 раунда выбора картинок.

1. Тип компании.

Задание сверху: «Выбери свой тип компании. Выбери три или откажись от тех, что тебе не подходят».

2. Тренды.

Задание сверху: «Какой тренд ты считаешь самым значимым для изменения мира? Выбери три или откажись от тех, что тебе не подходят».

3. Интересы.

Задание сверху: «Как ты считаешь, в какой среде и сфере ты хотел бы себя реализовать? Выбери три».

4. Ситуация.

Задание сверху: «Представь, вы с ребятами делаете проект. Ваша задача – придумать новое приложение. У тебя есть предложение. У других ребят тоже есть интересные идеи. Как ты будешь действовать? Выбери три варианта».

6. Оценка психологической атмосферы в организации

6.1. Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе

Анкета «Оценка психологической атмосферы в коллективе» приводится по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л. Ханина) и предназначена для выявления уровня психологического комфорта в педагогическом или ученическом коллективах.

В таблице 4 приведены противоположные по смыслу пары понятий, с помощью которых может быть описана атмосфера в любой группе или коллективе. Участникам анкетирования необходимо поставить знак «плюс» ближе к тому понятию из пары, с которым психологический климат в группе имеет у них более стойкие ассоциации. Чем ближе к правому или левому слову знак «плюс», тем более выражен признак в группе или коллективе.

Таблица 4. Оценка психологической атмосферы в коллективе

Показатель	Выраженность (в баллах)								Показатель
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбие									Враждебность
Согласие									Несогласие
Удовлетворенность									Неудовлетворенность
Продуктивность									Непродуктивность
Теплота									Холодность
Сотрудничество									Несогласованность

Взаимная поддержка									Недоброжелательность
Увлеченность									Равнодушие
Занимательность									Скука
Успешность									Безуспешность

Обработка результатов.

Ответ по каждому из пунктов оценивается слева направо в диапазоне от 1 до 8 баллов. Чем ближе к левому столбцу понятий расположен знак

«плюс», тем ниже балл и тем благоприятнее, по мнению отвечающего, психологическая атмосфера в коллективе. Итоговый показатель колеблется в пределах

от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных показателей наставников и наставляемых может быть создан средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в коллективе.

6.2. Опросник «Профессиональное выгорание»

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (русскаяязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)

Инструкция. Цель данного исследования состоит в том, чтобы определить, какие переживания возникают у специалистов педагогической профессии. Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – «ежедневно».

Таблица 5. Опросник «Профессиональное выгорание»

№	Вопрос	Шкала
1.	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)	0 1 2 3 4 5 6
2.	К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон	0 1 2 3 4 5 6
3.	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу	0 1 2 3 4 5 6
4.	Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход	0 1 2 3 4 5 6
5.	Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума	0 1 2 3 4 5 6

6.	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно	0 1 2 3 4 5 6
7.	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками	0 1 2 3 4 5 6
8.	Я чувствую угнетенность и апатию	0 1 2 3 4 5 6
9.	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег	0 1 2 3 4 5 6
10.	В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю	0 1 2 3 4 5 6
11.	Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мной. Они преследуют только свои интересы	0 1 2 3 4 5 6
12.	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление	0 1 2 3 4 5 6
13.	Я испытываю эмоциональный спад на работе	0 1 2 3 4 5 6
14.	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня раньше	0 1 2 3 4 5 6
15.	Я не могу быть участливым(ой) ко всем ученикам (студентам), особенно к недисциплинированным и не желающим учиться	0 1 2 3 4 5 6
16.	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	0 1 2 3 4 5 6
17.	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами	0 1 2 3 4 5 6
18.	Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения	0 1 2 3 4 5 6
19.	Я многое успеваю сделать на работе и дома	0 1 2 3 4 5 6
20.	Я чувствую себя на пределе возможностей	0 1 2 3 4 5 6
21.	Я многого смогу еще достичь в своей жизни	0 1 2 3 4 5 6
22.	Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	0 1 2 3 4 5 6

Стимуляция: 22 утверждения (таблица 5).

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке. Участнику необходимо нажать на один из 7 вариантов ответа: «Никогда», «Очень редко», «Редко», «Иногда», «Часто», «Очень часто», «Ежедневно».

Подсчет результатов

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54

Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Рассмотрено и принято:

- на заседании Педагогического совета (протокол от «16» апреля 2020 № 10)