**Муниципальная целевая модель наставничества в учреждениях дополнительного образования г. Рубцовска**

**I Пояснительная записка**

* 1. **Актуальность**

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. В национальном проекте «Образование» значимая роль отводится методологии наставничества и подчеркивается ее значимость в создании условий для воспитания гармонично развитой и социально - ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. В связи с этим почти во всех федеральных проектах, включенных в национальный проект «Образование», идет речь о необходимости создания методологии наставничества в ближайшее время. В целевой модели наставничества определены следующие показатели: к 2024 году не менее 70% обучающихся должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения. Наставничество направлено на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Наставничество помогает в решении ключевой задачи по достижению образовательных результатов в учреждениях дополнительного образования.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, самореализации и самосовершенствования наставляемого, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение Муниципальной целевой модели наставничества (далее – Целевой модели) в учреждения дополнительного образования г. Рубцовска обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

* 1. **Цель Целевой модели**

**Целью наставнической деятельности** в системе дополнительного образования выступает непосредственное воздействие на личность наставляемого, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию и профессиональную ориентацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

* 1. **Задачи Целевой модели**

1. Подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.
2. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.
3. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
4. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
5. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.
6. Улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

**1.4. Нормативные основы Целевой модели**

1. Конституция РФ;

2. Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;

3. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

4. Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);

5. Гражданский кодекс Российской Федерации;

6. Трудовой кодекс Российской Федерации;

7. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

8. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

9. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

10. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

11. Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р](https://rulaws.ru/goverment/Rasporyazhenie-Pravitelstva-RF-ot-15.11.2019-N-2705-r/);

12. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

13. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

14. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

* 1. **Срок реализации и ожидаемые результаты**

**Срок реализации** целевой модели наставничества: 4 года.

**Ожидаемые результаты** внедрения целевой модели наставничества:

1. Улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.

2. Рост мотивации к освоению дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ и саморазвитию обучающихся.

3. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Формирование активной гражданской позиции у обучающихся.

5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

6. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

7. Улучшение психологического климата в учреждениях дополнительного образования как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

8. Снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

9. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.

10. Плавный «вход» начинающих педагогов в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений наставников и наставляемых.

11. Улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

12. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

**II Содержание программы**

* 1. **Общие принципы внедрения Целевой модели**

Внедрение целевой модели наставничества в системе дополнительного образования г. Рубцовска с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективно с опорой на следующие принципы:

* принцип научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);
* принцип системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
* принцип стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
* принцип легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
* принцип обеспечения суверенных прав личности (предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
* принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
* принцип продвижения благополучия и безопасности наставляемого (принцип «не навреди» - предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому);
* принцип личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе 2 наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
* принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития (предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности);
* принцип равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности);
* принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
* принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы наставничества;
* принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
* принцип добровольности – участие в программе наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия;
* принцип активности – активная позиция участников программы в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

**2.2.Характеристика форм наставничества**

***Наставничество*** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

***Методология наставничества*** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого

***Целевая модель наставничества*** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в учреждениях дополнительного образования.

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

***Наставляемый*** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

***Куратор*** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из 4 числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретного учреждения дополнительного образования предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 18 лет. В форме «педагог-педагог» возрастной параметр не задается.

Наставниками могут быть обучающиеся учреждения дополнительного образования, педагоги и иные должностные лица учреждения дополнительного образования, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Наставляемым может стать любой обучающийся по дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

***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, могут быть выделены следующие:

* «педагог-обучающийся»;
* «обучающийся – обучающийся»;
* «педагог – педагог»;
* «студент – обучающийся»;
* «работодатель – обучающийся».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

* 1. **Содержание форм наставничества**

Форма наставничества **«педагог – обучающийся»**

***Целью*** такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; 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 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 учреждения дополнительного образования;
* формирование устойчивого сообщества обучающихся.

***Вариации ролевых моделей*** внутри формы «педагог – обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

* взаимодействие *«педагог – неуспевающий обучающийся»,* классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в коллективе. В качестве наставника выступает руководитель или педагоги творческого объединения, работающие в тесном контакте с психологом (при его наличии);
* взаимодействие *«педагог – пассивный обучающийся»,* психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступают руководитель и педагоги творческого объединения;
* взаимодействие *«педагог – одаренный обучающийся»,* в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника могут выступать руководитель или педагоги творческого объединения, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;
* взаимодействие *«педагог – обучающийся с ОВЗ/обучающийсяинвалид»,* в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого обучающегося, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в учреждении дополнительного образования. В качестве наставника выступают руководитель и педагоги творческого объединения, которые работают в тесном контакте с педагогами, психологом (при его наличии).

***Результатом*** правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы учреждений дополнительного образования, что 6 окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус учреждения дополнительного образования, лояльность обучающихся.

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

Форма наставничества **«обучающийся - обучающийся»**

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

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

Наставляемые получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

***Вариации ролевых моделей*** внутри формы «обучающийся – обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

* *«успевающий – неуспевающий»* - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
* *«лидер – пассивный»* - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
* *«равный – равному»* - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом;
* *«обучающийся активный, успешный – обучающийся, состоящий в «группе риска»,* предполагает обмен навыками социализации в обществе, в микроколлективе (группе), соблюдении законодательства и становлении законопослушного гражданина.

***Результатом*** взаимодействия наставника с наставляемым является:

* 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 учреждения дополнительного образования, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Форма наставничества **«педагог - педагог»**

***Целью*** такой формы наставничества является оказание помощи наставляемым, в отношении которых осуществляется наставничество (молодым специалистам и опытным педагогам), необходимых профессиональных навыков должностных обязанностей, адаптации воспитание дисциплинированности и заинтересованности в результатах труда.

***Вариациями ролевых моделей*** могут быть:

* взаимодействие *«опытный педагог - молодой специалист»,* классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом 9 необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.
* взаимодействие *«лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»,* конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
* взаимодействие *«педагог-новатор - консервативный педагог»,* в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному педагогу овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

***Результатом*** правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения дополнительного образования, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, а также овладение опытными педагогами современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

Таким образом, все выше указанное окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учреждения дополнительного образования. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Форма наставничества **«студент – обучающийся»**

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) учреждения дополнительного образования 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 обучающегося 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 образовательными организациями г. Рубцовска и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества обучающихся в дополнительном образовании.

***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.

Форма наставничества **«работодатель – обучающийся»**

Предполагает взаимодействие обучающегося учреждения дополнительного образования и представителя городского, 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.

***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 обучающегося:

* 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, 12 улучшение экономического и кадрового потенциалов города и региона.

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

* 1. ***Механизм реализации Целевой модели***

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

К основным ***задачам куратора*** относят:

* организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения); – сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
* контроль проведения программ наставничества в учреждениях дополнительного образования;
* участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
* решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
* мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Реализация муниципальной целевой модели наставничества будет осуществляться в учреждениях дополнительного образования г. Рубцовска.

**Функционал** в рамках внедрения Целевой модели:

* организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества (рис.1);

**МКУ «Управление образования»**

**г. Рубцовска**

**Общеобразовательные организации дополнительного образования**

**-профессиональные образовательные организации (колледжи, ССУЗЫ, техникумы)**

**- образовательная организация высшего образования**

Рис.1. Участники

**Работодатели**

внедрения Целевой модели

* выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества;
* содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов г. Рубцовска, а также лучших практик других субъектов Российской Федерации;
* разработка предложений по совершенствованию модели наставничества;
* содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций города и региона; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью;
* сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;
* обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

Для успешного внедрения модели наставничества в г. Рубцовске определены ее участники, обозначены их взаимодействие и коммуникации (таблица 1).

Таблица 1

Коммуникации в системе взаимодействия участников внедрения Целевой модели

|  |  |
| --- | --- |
| **Функционал в рамках внедрения муниципальной целевой модели наставничества** | **Действия участника внедрения муниципальной целевой модели наставничества** |
| **МКУ «Управление образования» г. Рубцовска** | |
| - осуществляет координацию внедрения муниципальной Целевой модели;  - обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению муниципальной Целевой модели;  - координирует работу кураторов учреждений дополнительного образования;  - обеспечивает развитие материальнотехнической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций дополнительного образования, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества;  - реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей; - согласовывают дорожную карту внедрения Целевой модели, разработанную творческой группой по созданию муниципальной целевой модели наставничества;  - контролирует реализацию мероприятий по внедрению Целевой модели;  - содействуют привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций города и региона | - подготовка документов, регламентирующих деятельность творческой группы по созданию муниципальной Целевой модели;  - подготовка документов, определяющих правовой статус и функционал участников внедрения муниципальной \целевой модели. |
| **Кураторы учреждений дополнительного образования** | |
| - разработка муниципальной целевой модели наставничества; - разработка дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества; - разработка организационно;  -методических документов для внедрения модели наставничества в организациях дополнительного образования;  - сбор, анализ, систематизация и предоставление данных о результатах внедрения Целевой модели. | - создание условий и реализация программ наставничества;  - работа с наставниками;  - создание и ведение баз данных наставников и лучших практик;  - персонифицированный учет участников программ наставничества;  - предоставление информации о наставниках и наставляемых;  - мониторинг результативности программ наставничества |
| **Организации дополнительного образования** | |
| - реализация мероприятий Целевой модели;  - реализация разработанных программ наставничества учреждений;  - реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;  - инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;  - осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества; - проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;  - обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик; обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели, в формате непрерывного образования. | -осуществляют персонифицированный учет обучающихся, педагогов;  - предоставляют куратору учреждения дополнительного образования данные для формирования баз наставляемых и наставников;  - принимают активное участие в реализации Целевой модели;  - проводят внутренний мониторинг эффективности реализации Целевой модели. |
| **Работодатели** | |
| - проведение совместных обучающих мероприятий по форме наставничества «работодатель-обучающийся». | - реализация моделей индивидуального и группового наставничества;  - определение, согласование формы наставничества;  - разработка программ наставничества по направлениям;  - формирование базы наставников;  - сбор, анализ, систематизация и предоставление данных о результатах внедрения Целевой модели. |

* 1. **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

* организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне учреждения;
* создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте учреждения;
* награждение наставников грамотами учреждения;
* благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
* материальное стимулирование (при наличии дополнительных средств).

**Показатели эффективности внедрения муниципальной целевой**

**модели наставничества**

Для оценки эффективности внедрения и функционирования внутри учреждений дополнительного образования разработанной Целевой модели, предлагается выделить ряд наиболее важных критериев оценки как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества:

1. Оценка муниципальной Целевой модели наставничества:

* Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям муниципальной целевой модели наставничества.
* Соответствие организации наставнической деятельности принципам, заложенным в муниципальной целевой модели наставничества.
* Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям.
* Наличие соответствующего психологического климата в учреждениях дополнительного образования, на базе которых организован процесс наставнической деятельности.
* Логичность деятельности наставника, понимания им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия.
* Положительная динамика в поступлении запросов на участие в реализации муниципальной целевой модели наставничества.

1. Формирование сообщества наставников и наставляемых:

* Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся в учреждениях дополнительного образования г. Рубцовска, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого.
* Доля детей в возрасте от 15 до 18+, обучающихся в учреждениях дополнительного образования в г. Рубцовска, вошедших в программы наставничества в роли наставника.
* Доля педагогов, работающих в учреждениях дополнительного образования г. Рубцовска, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого.
* Количество студентов, вошедших в наставническую программу в роли наставника.
* Количество предприятий/организаций, вошедших в программу наставничества, предоставив своих наставников.

1. Эффективность участников наставнической деятельности:

* Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества.
* Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества.

1. Изменения в личности наставляемого

* Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.
* Повышение уровня позитивного отношения к учебе/работе.
* Повышение уровня самооценки наставляемого.
* Позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций в сторону социально-значимых.
* Применение наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в практической деятельности.

**Мониторинг и оценка результатов внедрения муниципальной целевой**

**модели наставничества**

Оценка качества процесса внедрения муниципальной целевой модели наставничества в учреждениях дополнительного образования города Рубцовска направлена на:

* выявление соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам муниципальной целевой модели наставничества (Приложение 1);
* количественный анализ результатов программ наставничества (Приложение 2);
* изучение уровня удовлетворенности наставников и наставляемых участием в программах наставничества (Приложение 3);
* оценку качества реализованных программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый» посредством проведения SWOT-анализа (Приложение 4);

Мониторинг и оценка внедрения целевой муниципальной программы наставничества осуществляется кураторами учреждений дополнительного образования с периодичностью 1 раз в год (не позднее *15 июня* ежегодно).

В целях обеспечения открытости реализации муниципальной целевой модели наставничества города Рубцовска на сайтах учреждений дополнительного образования размещается и своевременно обновляется следующая информация:

* реестр наставников;
* анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения муниципальной целевой программы наставничества;
* мониторинг реализации программ наставничества и др.

Приложение 1

**Оценка соответствия условий организации программ наставничества**

**требованиям и принципам муниципальной целевой**

**модели наставничества**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 – максимальный | | | | | | | | | |
| Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям муниципальной целевой модели наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Соответствие организации наставнической деятельности принципам, заложенным в муниципальной целевой модели наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Наличие соответствующего психологического климата в учреждениях дополнительного образования, на базе которых организован процесс наставнической деятельности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Логичность деятельности наставника, понимания им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Положительная динамика в поступлении запросов на участие в реализации муниципальной целевой модели наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Приложение 2

**Количественный анализ результатов программ наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 |
| Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся в учреждениях дополнительного образования г. Рубцовска, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого. |  |  |  |  |
| Доля детей в возрасте от 15 до 18+, обучающихся в учреждениях дополнительного образования в г. Рубцовска, вошедших в программы наставничества в роли наставника. |  |  |  |  |
| Доля педагогов, работающих в учреждениях дополнительного образования г. Рубцовска, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого. |  |  |  |  |
| Количество студентов, вошедших в наставническую программу в роли наставника. |  |  |  |  |
| Количество предприятий/организаций, вошедших в программу наставничества, предоставив своих наставников |  |  |  |  |

Приложение 3

**Оценка уровня удовлетворенности наставников и наставляемых**

**участием в программах наставничества**

**Форма «обучающийся-обучающийся»**

**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.

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

1. Что Вы ожидали от программы?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

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

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

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

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

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

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Форма «педагог-педагог»**

**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.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Эффективность программы   наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько комфортно было работать впрограмме наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Качество организационных мероприятий | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Полезность программыпрофессиональной и должностнойадаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Организованные для Вас мероприятияпо развитию конкретных профессиональ-ных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Качество передачи Вамнеобходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Качество передачи Вамнеобходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Качество программыпрофессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Ощущение поддержки от наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько комфортно былоработать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько эффективно удалосьорганизовать мероприятия | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Эффективность программыпрофессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько наставляемыйовладел необходимымитеоретическими знаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько наставлямыйовладел необходимымипрактическими навыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Качество программыпрофессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Включенность наставляемого впроцесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Форма «работодатель-обучающийся»**

**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.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько комфортно былоработать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Организованные для Васмероприятия, подразумевающиеразвитие навыков презентации,самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ,дискуссии) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Качество отработки ролевыхпрактик конкретной деятельности, включая профессиональную имежличностную коммуникацию напроизводстве | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Качество передачи Вамнеобходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Помощь в раскрытии и оценкесвоего личного профессиональногопотенциала | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Ощущение поддержки отнаставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько комфортно былоработать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько удалосьорганизовать мероприятия навыявление интересов ипрофессиональных предпочтенийобучающихся | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации,самопрезентации, коммуникации и организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько наставляемыйовладел необходимымитеоретическими знаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько наставлямыйовладел необходимымипрактическими навыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Эффективность отработки ролевых практик конкретнойдеятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Включенность наставляемого впроцесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Форма «студент-обучающийся»**

**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.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Насколько комфортно было общение снаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько полезными / интереснымибыли личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько полезны / интереснымибыли групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Ощущение поддержки от наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Помощь наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько был понятен план работы снаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Ощущение безопасности при общениис наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько было понятно, что от Васждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Профориентационные мероприятия(понимание своей будущей профессии) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Насколько было комфортнообщение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько удалось реализоватьсвои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколькополезными / интересными былигрупповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколькополезны / интересными были личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько удалосьспланировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько удалосьосуществить свой план? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько Вы оцениваетевключенность наставляемого впроцесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько понравилась работанаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

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

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

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Форма «педагог-обучающийся»**

**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.

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

1. Что Вы ожидали от программы?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько комфортно былоработать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько эффективно удалосьорганизовать мероприятия | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Эффективность программынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько наставляемыйовладел необходимымитеоретическими знаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько наставлямыйовладел необходимымипрактическими навыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Включенность наставляемого впроцесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько Вы довольны вашейсовместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Насколько Вы довольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |

1. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
2. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Приложение 4

**SWOT-анализ**

**реализации программ наставничества**

SWOT-анализ – это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы наставничества. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

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

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно программ наставничества, внешние – среды, которая его окружает.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем 5 формам наставничества и является уникальной для каждой формы. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов.

**Опросники для SWOT-анализа реализуемых программ наставничества**

**Форма «обучающийся-обучающийся»**

Личностная оценка наставляемых

Всего участников\_\_\_ – из них:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество  участников, отметивших ее у себя |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотели продолжить работу в программе наставничества |  |
| Появилось желание посещать дополнительные объединения по интересам |  |
| Стали 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 материала дополнительной общеобразовательной 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:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество  участников, отметивших ее у себя |
| Достаточность и понятность обучения наставников |  |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотели 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 |  |

**Форма «педагог-педагог»**

Личностная оценка наставляемых

Всего участников\_\_\_ – из них:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество  участников, отметивших ее у себя |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотели продолжить работу в программе наставничества |  |
| Видит свое профессиональное развитие в данном учреждении дополнительного образования в течение следующих 5-и лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни учреждения |  |
| После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого ипедагогического потенциала |  |
| Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах |  |
| Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программенаставничества |  |
| Появилось желание/силы реализовывать собственныепрофессиональные работы: статьи, исследования |  |
| Видит свое профессиональное развитие в данномучреждении дополнительного образования в течение следующих 5-и лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни учреждения |  |
| После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого ипедагогического потенциала |  |

Личностная оценка наставников

Всего участников\_\_\_ – из них:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество  участников, отметивших ее у себя |
| Достаточность и понятность обучения наставников |  |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотели бы продолжить работу в программе наставничества |  |
| Видит свое профессиональное развитие в данном учреждении дополнительного образования в течение следующих 5-и лет |  |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни учреждения |  |
| Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программенаставничества |  |
| Появилось желание/силы реализовывать собственныепрофессиональные работы: статьи, исследования |  |

**Форма «работодатель-обучающийся»**

Личностная оценка наставляемых

Всего участников\_\_\_ – из них:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество  участников, отметивших ее у себя |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотели продолжить работу в программе наставничества |  |
| Появилось желание посещать объединения по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке |  |
| Стал лучшее понимать собственное профессиональное будущее |  |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям |  |
| Появилось желание изучать что-то помимо материала дополнительной общеобразовательной программы |  |
| Появились идеи для реализации собственного проекта в интересующей области |  |
| Планирует работать на организациях, участвующих в программенаставничества |  |

Личностная оценка наставников

Всего участников\_\_\_ – из них:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество  участников, отметивших ее у себя |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотели бы продолжить работу в программе наставничества |  |
| Появилось желание создать устойчивое сообществопредпринимателей и учреждений дополнительного образования |  |
| Хотели бы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив |  |

**Форма «студент-обучающийся»**

Личностная оценка наставляемых

Всего участников\_\_\_ – из них:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество  участников, отметивших ее у себя |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотели продолжить работу в программе наставничества |  |
| Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области |  |
| Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу |  |
| Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее |  |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям |  |
| Появилось желание изучать что-то помимо материала дополнительной общеобразовательной 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:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество  участников, отметивших ее у себя |
| Достаточность и понятность обучения наставников |  |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотели 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 |  |

**Форма «педагог-обучающийся»**

Личностная оценка наставляемых

Всего участников\_\_\_ – из них:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество  участников, отметивших ее у себя |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотели продолжить работу в программе наставничества |  |
| Появилось желание посещать дополнительные объединения по интересам |  |
| Стали 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 материала дополнительной общеобразовательной 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:

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристика | Количество  участников, отметивших ее у себя |
| Достаточность и понятность обучения наставников |  |
| Понравилось участвовать в программе |  |
| Хотели бы продолжить работу в программе наставничества |  |