**Дорожная карта по реализации Программы целевой модель наставничества**

**План работы по реализации Модели на 2024-2025 год**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование  этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | Подготовка условий для запуска  программы наставничества. | Изучение и систематизация  имеющихся материалов по проблеме наставничества. | 1. Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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». 2. Изучение материалов вебинаров. 3. Подготовка системных папок по проблеме наставничества. | Сентябрь- октябрь 2024 г. | Администрация ОУ |
| Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества | 1. Издание Приказа о внедрении Целевой модели наставничества. 2. Разработка и утверждение программы целевой модели наставничества. 3. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества. 4. Издание приказа о назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества. | Сентябрь 2024 г. | Администрация ОУ |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне –  выпускники, работодатели и др. | Сентябрь 2024 г | Зам. директора |
| 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ  наставничества. | Сентябрь 2024 | Директор школы |
| 3. Сформировать банк программ по трем формам  наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик». | Октябрь 2024 | Куратор Целевой  модели наставничества |
| Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях Целевой модели наставничества | 1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование через страницу наставничества на сайте школы. 6. Информирование внешней среды. | Ноябрь- декабрь 2024 г | Директор школы |
| 2. | Формирование базы  наставляемых | Сбор данных о наставляемых | 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. | Ноябрь- декабрь 2024 г | Зам. директора |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций,  анализа анкет профстандарта. |  |  |
| Формирование базы наставляемых. | 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. | Ноябрь- декабрь 2024 г | Куратор Целевой модели наставничества. |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках. | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в   программе наставничества.   1. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. | Ноябрь- декабрь 2024 г | Куратор Целевой модели наставничества. |
| 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных  наставников из внешней среды. | Ноябрь- декабрь  2024 г | директор школы |
| Формирование базы наставников | 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. 3. Формирование базы данных наставников из числа выпускников, представителей предприятий, родителей. | Ноябрь- декабрь 2024 г | Куратор Целевой модели наставничества. |
| 4. | Отбор и обучение  наставников | Выявление наставников, входящих в базу  потенциальных наставников. | 1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы. | Ноябрь- декабрь 2024 г | Куратор Целевой модели наставничества. |
| Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. | Ноябрь- декабрь  2024 г | Куратор Целевой модели  наставничества. |
| 2. Издать приказ об организации «Школы  наставников» с утверждение программ и графиков обучения наставников. | Ноябрь-  декабрь 2024 г | директор школы |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение. | Ноябрь- декабрь  2024 г | Куратор Целевой модели  наставничества. |
| 5. | Формирование наставнических пар /  групп | Отбор наставников и наставляемых. | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. | Ноябрь- декабрь 2024 г | Куратор Целевой модели наставничества. |
| Закрепление наставнических пар / групп | 1. Издание приказа «Об утверждении   наставнических пар/групп». | Январь 2025 | директор школы |
| 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории  обучения. | Январь 2025 | наставники |
| 3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск  наставника. | Январь 2025 | педагог - психолог |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар /  групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и  наставляемых. | 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. | 2024 -  2025  учебный год | наставники |
| Организация текущего | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для | В течение  года | Куратор Целевой |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | контроля достижения планируемых  результатов наставниками. | промежуточной оценки. |  | модели наставничества. |
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической Программы. | 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. | Май 2025 | Куратор Целевой модели наставничества. |
| Мотивация и поощрения наставников. | 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О проведении итогового   мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» | Май 2025 | директор школы |
| 1. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций- партнеров. 2. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года",   "Лучшая пара ". | Май 2025 | Куратор Целевой модели наставничества. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **авничества** | **Цель:** формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов ОУ | | | | | | |
|  |  | | | | | | |
| База наставников |  |  | Федеральные |  | Привлечение  ресурсов для проведения мероприятий. |  | Конкурсы |
|  |  |  | программы. |  | профессионального  мастерства |
|  |  |  | МС школы. |  | муниципального, |
|  |  |  | ШМО. |  | регионального, |
|  |  |  | Школа наставничества |  |  |  | всероссийского уровня. |

**МБОУ «Школа № 9»**

РФ, МО и МП РО, УО и МП.



**Структура Целевой модели наст**

**Внешний**

**контур**

Нормативно – правовая база

Подготовка условий для

запуска

Формирование базы наставников

и наставляемых.

Формирование наставнических

пар/групп

Организация хода

наставнической программы

Завершение программы

наставничества

Нормативно – правовое оформление.

Дорожная карта.

Участники

образовательных отношений.

Школа

наставничества. ШМО. РДШ

Реализация программ наставничества

Собраны

лучшие

наставнические практики.

Школьный конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара».

**Внутренн**

**ий** Формы наставничества

**контур**

Отбор и обучение наставников

**Этапы реализации программы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ученик - ученик | | | | |
| **Успеваемость на 100** | **Поделись опытом** | **Активная деятельность** | **Ученик в условиях адаптации** | **Антибуллинг** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Учитель - учитель | | | | | |
| Молодой специалист | | **Педагог в условиях адаптации** | **Эмоциональное выгорание** | **ИКТ компетентность** | **Дистанционное обучение** |
| **Молодой предметник** | **Молодой классный руководитель** |

|  |  |
| --- | --- |
| Работодатель - ученик | |
| **Будущий профессионал** | **Значимый взрослый** |

1. **Приложения**

**1. Результаты мониторинг реализации программы наставничества.**

Таблица 1

Анализ реализуемой программы наставничества.

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

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

процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»

процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»

процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Работодатель – ученик»

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индикаторы оценки | Оценка результатов  программы | |
| на входе  2020 | на выходе  2021 |
| Вовлеченность обучающихся в  образовательный процесс. |  |  |
| Успеваемость учащихся по школе |  |  |
| Качество обучения по школе. |  |  |
| Процент учащихся, желающих высокой  школьной успеваемости |  |  |
| Уровень сформированности гибких  навыков учащихся. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих объединения  дополнительного образования. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих спортивные  секции |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в программах  развития талантливых обучающихся. |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в  олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в  олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на  всероссийском уровне |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в  волонтерской деятельности. |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих и  образовательных проектов. |  |  |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих  участие в программах наставничества. |  |  |
| Число обучающихся состоящих на ВШК и  ОПДН. |  |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей  доли молодых специалистов. |  |  |
| Участие молодых учителей в |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| профессиональных конкурсах, фестивалях. |  |  |
| Количество молодых специалистов успешно  прошедших процедуру аттестации. |  |  |
| Уровень закрепляемости молодых  специалистов в школе. |  |  |
| Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание  посещения школы учащимися). |  |  |
| Уровень личностной тревожности  учащихся. |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении  школы |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива  обучающихся |  |  |
| Уровень психологического климата в  педагогическом коллективе |  |  |
| Уровень психоэмоционального состояния  специалистов |  |  |
| Уровень профессионального выгорания  педагогов. |  |  |
| Уровень удовлетворенности своей  профессией педагогов |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим и  родительским сообществами. |  |  |

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Ученик – ученик».**

**Анкета наставляемого**

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Оцените ожидаемый уровень  комфорта при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько полезными/интересным, как Вам  кажется, будут личные встречи с  наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько полезны/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  наНасколько Вам важно обсудить  и зафиксировать | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ожидания  наставника? ставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10.Оцените ожидаемые после  завершения проекта  перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Оцените ожидаемую  полезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Оцените ожидаемую полезность проекта для  Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы?

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

1. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

1. 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 – самыйвысокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортным Вам представляется общение с  наставником. | 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 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. Оцените ожидаемую включенность  наставляемого в процесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от  совместной работы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Оцените ожидаемую полезность  проекта для Вас и Вашего наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

1. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько важна польза  обучения Наставников? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

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

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель– учитель».**

**Анкета наставляемого**

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая  эффективность программы наставничества. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при  участии в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом,  рабочим местом, должностными  обязанностями и  квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программы  профессиональной и должностной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных  навыков (посещение и  ведение открытых уроков, семинары,  вебинары, участие в конкурсах). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вам  необходимых теоретических знаний. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вам  необходимых  практических навыков. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программы  профессиональной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущение  поддержки от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной  работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

1. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15. Как часто Вы ожидаете  проведение мероприятий по  развитию конкретных профессиональных  навыков  (посещение и ведение открытых  уроков, семинары, вебинары,  участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2  раза | Никогд а |

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

**Анкета наставника**

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая  эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в  программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете  организовать  мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и  квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая  эффективность программы  профессиональной и  должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет  необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет  необходимыми  практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество  разработанной Вами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| программы  профессиональной адаптации. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 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 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

1. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

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

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Работодатель– ученик».**

**Анкета наставляемого**

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая  эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. 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 (демо-дни, конкурсы проектных  ученических работ, дискуссии). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной  деятельности, включая | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| профессиональную и межличностную  коммуникацию на производстве. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 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 от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. Что особенно ценно для Вас в программе?
   1. 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? 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 (демо-дни, 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 довольными вашей  совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?
2. Что особенно ценно для Вас в программе?
   1. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]