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

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименованиеэтапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
| 1. | Подготовка условий для запускапрограммы наставничества. | Изучение и систематизацияимеющихся 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 программнаставничества. | Сентябрь 2024 | Директор школы |
| 3. Сформировать банк программ по трем формамнаставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик». | Октябрь 2024 | Куратор Целевоймодели 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 базынаставляемых | 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 потенциальныхнаставников из внешней среды. | Ноябрь- декабрь2024 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 обучениенаставников | Выявление наставников, входящих в базупотенциальных 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- декабрь2024 г | Куратор Целевой моделинаставничества. |
| 2. Издать приказ об организации «Школынаставников» с утверждение программ и графиков обучения наставников. | Ноябрь-декабрь 2024 г | директор школы |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение. | Ноябрь- декабрь2024 г | Куратор Целевой моделинаставничества. |
| 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 траекторииобучения. | Январь 2025 | наставники |
| 3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поискнаставника. | Январь 2025 | педагог - психолог |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар /групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников инаставляемых. | 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 -2025учебный год | наставники |
| Организация текущего | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для | В течениегода | Куратор Целевой |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | контроля достижения планируемыхрезультатов 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 |  | Привлечениересурсов для проведения мероприятий. |  | Конкурсы |
|  |  |  | программы. |  | профессиональногомастерства |
|  |  |  | 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 результатовпрограммы |
| на входе2020 | на выходе2021 |
| Вовлеченность обучающихся вобразовательный процесс. |  |  |
| Успеваемость учащихся по школе |  |  |
| Качество обучения по школе. |  |  |
| Процент учащихся, желающих высокойшкольной успеваемости |  |  |
| Уровень сформированности гибкихнавыков учащихся. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих объединениядополнительного образования. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих спортивныесекции |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в программахразвития талантливых обучающихся. |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие волимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие волимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях навсероссийском уровне |  |  |
| Доля учащихся, участвующих вволонтерской деятельности. |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих иобразовательных проектов. |  |  |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающихучастие в программах наставничества. |  |  |
| Число обучающихся состоящих на ВШК иОПДН. |  |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общейдоли молодых специалистов. |  |  |
| Участие молодых учителей в |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| профессиональных конкурсах, фестивалях. |  |  |
| Количество молодых специалистов успешнопрошедших процедуру аттестации. |  |  |
| Уровень закрепляемости молодыхспециалистов в школе. |  |  |
| Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желаниепосещения школы учащимися). |  |  |
| Уровень личностной тревожностиучащихся. |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещениишколы |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллективаобучающихся |  |  |
| Уровень психологического климата впедагогическом коллективе |  |  |
| Уровень психоэмоционального состоянияспециалистов |  |  |
| Уровень профессионального выгоранияпедагогов. |  |  |
| Уровень удовлетворенности своейпрофессией педагогов |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим иродительским 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 уровенькомфорта при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько полезными/интересным, как Вамкажется, будут личные встречи снаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько полезны/интересными, как Вамкажется, будут групповыевстречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Какой уровень поддержки Выожидаете от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько Вы нуждаетесь впомощи наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько понятным, согласноВашим ожиданиям, должен быть план, выстроенныйнаставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Насколько Вам важноощущение безопасности при работе снаНасколько Вам важно обсудитьи зафиксировать | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ожиданиянаставника? ставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10.Оцените ожидаемые послезавершения проектаперемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Оцените ожидаемуюполезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Оцените ожидаемую полезность проекта дляВас | 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 снаставником. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вы можете реализовать своилидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько могут бытьполезны/интересны групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько могут бытьполезны/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 собираетесьпридерживаться плана? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Оцените ожидаемую включенностьнаставляемого в процесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения отсовместной работы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Оцените ожидаемую полезностьпроекта 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 пользаобучения 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.Ожидаемаяэффективность программы наставничества. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Оцените ожидаемый уровень комфорта приучастии в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом,рабочим местом, должностнымиобязанностями иквалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность программыпрофессиональной и должностной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональныхнавыков (посещение иведение открытых уроков, семинары,вебинары, участие в конкурсах). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вамнеобходимых теоретических знаний. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9. Ожидаемое качество передачи Вамнеобходимыхпрактических навыков. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемое качество программыпрофессиональной адаптации. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно ощущениеподдержки от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместнойработой? | 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 ожидаетепроведение мероприятий поразвитию конкретных профессиональныхнавыков(посещение и ведение открытыхуроков, семинары, вебинары,участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2раза | 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.Ожидаемаяэффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы впрограмме наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможетеорганизоватьмероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями иквалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемаяэффективность программыпрофессиональной идолжностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеетнеобходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеетнеобходимымипрактическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качестворазработанной Вами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| программыпрофессиональной адаптации. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10. Ожидаемая включенностьнаставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровеньудовлетворения 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 собираетесьпроводить мероприятия по развитию конкретных профессиональныхнавыков(посещение и ведение открытыхуроков, семинары,вебинары, участие в конкурсах). | Очень часто | Часто | Редко | 1-2раза | 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.Ожидаемаяэффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый уровень комфорта приобщении с наставником. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество мероприятий навыявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи спредставителямипредприятий, экскурсии на предприятия). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая полезность организованныхдля Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектныхученических работ, дискуссии). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретнойдеятельности, включая | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| профессиональную и межличностнуюкоммуникацию на производстве. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Ожидаемое качество передачи Вамнеобходимыхпрактических навыков. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценкесвоего личного профессиональногопотенциала. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько для Вас важно ощущениеподдержки 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.Ожидаемаяэффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вам важен комфорт в программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организацииВами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтенийобучающихся (профориентационныетесты, педагогические игры, встречи спредставителями предприятий, экскурсиина предприятия). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемаяэффективность мероприятий, направленных на развитиенавыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектныхученических работ, дискуссии). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько хорошо с Вашей помощьюнаставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическимизнаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8. Насколько хорошо с Вашей помощьюнаставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемаяэффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включаяпрофессиональную и межличностнуюкоммуникацию на производстве. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенностьнаставляемого в процесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно остаться довольными вашейсовместной 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]