

Контроль процесса наставничества

Успех программ наставничества, как и других программ, требует приверженности и энтузиазма. Выбор и назначение соответствующего руководителя имеет важное значение для успеха программы. Контролирующий орган может играть дополнительную роль в рамках школы, например, советник, начальник социального обеспечения, школьный консультант, старший преподаватель, консультант по вопросам карьеры или координатор группы поддержки обучения. Для того, чтобы занять позицию наставника, необходимы: эффективное общение, такт, терпение и дипломатия, и организационные навыки. Назначение помощника супервайзеру рекомендуется для уменьшения рабочей нагрузки и обеспечения непрерывности программы.

Роль руководителя включает в себя:

- оценку рисков;
 - обеспечение того, чтобы обязанность о заботе обо всех учениках была первостепенной при определении того, как программа будет работать;
 - информирование директора и утверждение программы;
 - набор наставников и обеспечение их долгосрочного сотрудничества;
 - подбор на соответствие учеников с наставниками;
 - организация вспомогательных инструментов для занятий наставничества;
 - мониторинг отношений между наставником и учениками:
 - разрешение нереальных ожиданий;
 - вмешательство, если отношения становятся несоответствующими;
 - напоминание наставникам и студентам об их целях.
 - координация, мониторинг и оценка программы;
 - организация и проведение инструктажа для наставников (после каждого занятия) и учеников;
 - ведение учета отзывов, включая любые поднятые вопросы и способы их решения;
 - предоставление отчетов о ходе работы руководителю, по мере необходимости;
 - немедленно обращаться к директору по любым вопросам, связанным с защитой детей;
 - организация праздничных мероприятий для обозначения ключевых этапов программы.

Кроме того, руководитель несет ответственность за:

- планирование встреч с ключевыми сотрудниками;
- продвижение программы в школьном сообществе;
- поиск подходящих мест для наставничества.

1.3. Выводы

Так, мировой опыт развития программ наставничества предлагает значительное количество норм, практик, традиций и правил, которые необходимо адаптировать при переносе на отечественную систему образования, предварительно рассмотрев саму возможность интеграции зарубежных подходов с учетом специфики общественных, культурных, семейных и образовательных паттернов поведения и систем. В некоторых случаях простое перенесение зарубежного опыта недопустимо – необходима собственная методология, разработанная с учетом особенностей отечественного дискурса и пространства, и направленная на организацию всероссийского института наставничества.

Опыт проведения программ наставничества в образовательных организациях в Великобритании является положительным: программы доказали измеримую качественную и количественную эффективность. Так, подростки, вовлеченные в проекты по взаимному наставничеству, отмечали улучшение самочувствия и субъективного ощущения счастья; повышение уровня самооценки и уверенности в себе; а также прогресс в школьной успеваемости. Перечисленные показатели характерны как для наставников из числа сверстников, так и для наставляемых. Образовательные организации отмечают уменьшение количества прогулов, снижение количества исключений по причине девиантного поведения, а также сокращение случаев буллинга.

Появление целевых программ наставничества в Израиле обусловлено сложной социально-политической ситуацией. Программы взаимного наставничества призваны объединить детей и подростков с периферии, и центральных областей для совместного проживания и социализации на единой территории. Выпускники программ по взаимному наставничеству отмечают повышение уровня субъективного благополучия, уровня ответственности за свои действия; в учебной деятельности отмечается повышение успеваемости. Некоторые ученики пришли к выводу, что программа помогла им лучше подготовиться к поступлению в высшие учебные заведения.

В странах Азии наряду с традиционными видами используют виртуальное наставничество, при котором советы и рекомендации наставника наставляемому даются в режиме онлайн. При любой необходимости наставляемый сам обращается к наставнику.

В Австралии при определении наставника учитываются гендерные особенности будущего наставляемого, что позволяет найти с ним более тесный контакт и достичь более высоких результатов.

Продолжительность и эффективность программ заслуживает пристального внимания со стороны отечественного института наставничества с возможностью адаптации их к российским реалиям.

Анализ лучших отечественных практик наставничества показывает, что в настоящее время в Российской Федерации активно идет:

- формирование соответствующего разным формам наставничества нормативного и учебно-методического обеспечения, организационно-методической основы для внедрения и последующего развития механизмов наставничества обучающихся образовательных организаций, в том числе с привлечением представителей региональных предприятий и бизнеса к этой деятельности;

- внедрение программ наставничества для обучающихся в рамках взаимодействия с предприятиями, профильными общественными объединениями;

- методическая поддержка деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в организации работы по развитию наставничества;

- обеспечение создания и развития организационных механизмов вовлечения наставников в работу с обучающимися образовательных организаций;

- обновление содержания образовательных программ, методик преподавания и оценивания результатов освоения образовательных программ, направленных на формирование активной гражданской позиции у каждого обучающегося, а также на достижение целевых показателей наставничества Национального проекта «Образование» в части воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

1.4. Характеристики наиболее результативных программ и (или) мероприятий по вовлечению обучающихся общеобразовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, в различные формы сопровождения, наставничества и «шефства»

Программа/мероприятие №1	
Параметры	Описание
Страна проведения	Россия
Год(ы) реализации	2012-по наст. время
Уровень образования, целевая аудитория	Общеобразовательные организации; Среднее (полное) образование. ПОО. Подростки 7-11 классов; учащиеся ссузов.
Тип наставничества	Менторинг
Наименование программы и (или) мероприятия	Проекты «WorldSkills Russia»
Описание программы	Программа ранней профориентации, профессиональной подготовки обучающихся и соревнований обучающихся в профессиональном мастерстве. Главная цель программы – повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования за счет использования лучших практик, организации и проведения конкурсов профмастерства.
Описание системы отбора, проверки и обучения наставников	<p>Наставниками могут выступать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - члены национальной сборной «WorldSkills Russia», наставники следующих составов членов национальной сборной; - участники региональных и национальных чемпионатов «Молодые профессионалы («WorldSkills Russia»)» становятся мастерами производственного обучения и преподавателями в колледжах и вузах, готовят студентов к участию в чемпионатах; - члены национальной сборной «WorldSkills Russia» становятся наставниками для мастеров производственного обучения и преподавателей. <p>Основные принципы отбора: профессионализм (опыт в отрасли); наличие рекомендаций; наличие завершенных проектов; тестирование и ситуационные задачи; структурированное интервью.</p> <p>Обучение: знакомство с движением в рамках ближайшего чемпионата; наличие дистанционного обучения наставников по компетенциям WorldSkills; организация учебно-тренировочных</p>

	сборов; участие в конкурсе наставников и профориентационных практик.
<p>Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников</p>	<p>В качестве механизмов независимой оценки результатов деятельности наставников при подготовке кадров выступают:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для студентов ПОО и ВО - государственная итоговая аттестация в формате демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills; участие студентов колледжей и вузов в системе чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) на региональном уровне, уровне федерального округа и национальном уровне; - для молодых специалистов: корпоративные (отраслевые) чемпионаты по стандартам WorldSkills (для молодых рабочих и учащихся учебных учреждений в рамках действующих производств в возрасте от 17 до 28 лет); WorldSkills Hi-Tech – чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills (для молодых специалистов в возрасте 18–28 лет). <p>После каждого соревнования отслеживается образовательная траектория победителей - анализируется, как готовился каждый победитель, как была организована подготовка в его образовательной организации, как проходила работа с наставником.</p> <p>Механизм процесса оценки профессиональных достижений, вся система критериев, субкритериев, аспектов, на основе которых эксперты оценивают и количественно взвешивают достижения каждого участника, детально регламентированы. Это вносит определенность в оценочную процедуру и дополнительно ограничивает возможную субъективность экспертов.</p>
<p>Описание системы мотивации наставников</p>	<p>Организация и проведение конкурса наставников и профориентационных практик;</p> <p>Создание условий признания достижений не только наставляемого, но и тренера-наставника;</p> <p>Благоприятный психологический климат, обеспечение высокого уровня взаимной поддержки в группе обучающихся и тренеров-наставников;</p> <p>Приобщение к широкому профессиональному сообществу WorldSkills, что дает возможность общаться и делиться опытом с коллегами из других регионов и стран;</p> <p>Расширение сферы практического применения компетенций;</p> <p>Повышение профессионального мастерства;</p>

	<p>Возможность оценки индивидуальных достижений и формирования персональных образовательных траекторий; Использование в практике организаций ПОО методики WorldSkills дает ясные ориентиры для профессионального развития наставников из числа преподавателей и мастеров профессионального обучения. Организуя соревнования WorldSkills и готовя к ним собственных учеников, педагоги колледжей впитывают новый опыт, осваивают современные методики подготовки.</p>
<p>Описание результатов</p>	<p>За чемпионатный цикл 2017-2018 годов в Российской Федерации состоялось 85 региональных чемпионатов «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» во всех субъектах Российской Федерации, прошедших с сентября 2017 года по март 2018 года, из них 47 чемпионатов проведено с начала 2018 года.</p> <p>В Национальном чемпионате «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» приняли участие более 800 конкурсантов (из них около 150 юниоров) и более 850 экспертов.</p> <p>В 2018 году соревновались конкурсанты из более чем 80 субъектов Российской Федерации, а к организации Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» привлечено около 900 волонтеров.</p> <p>За время проведения соревнований площадки Национального чемпионата «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» посетили свыше 50 тыс. зрителей из всех субъектов Российской Федерации, в чемпионате приняли участие представители 458 образовательных организаций, из них 438 профессиональных образовательных организаций и 20 образовательных организаций высшего образования.</p> <p>Вне зачета соревновались 7 зарубежных конкурсантов по 7 компетенциям из 4 государств. Национальный чемпионат «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» посетили 17 зарубежных экспертов.</p> <p>Проведение подобных мероприятий выявляет не только личные профессиональные качества участников, но и уровень профессиональной подготовки в той стране, которую представляют конкурсанты. По итогам EuroSkills-2018 сборная команда Российской Федерации заняла первое место в балльном и медальном зачетах, завоевав наибольшее количество золотых медалей среди всех 29 стран-участниц: 9 золотых медалей, 8</p>

	серебряных медалей, 2 бронзовые медали и 10 медальонов за профессионализм.
Наименование зарубежного партнера	«WorldSkills Russia» является частью чемпионатов профессионального мастерства по стандартам «WorldSkills».
Программа/мероприятие №2	
Параметры	Описание
Страна проведения	Россия
Год(ы) реализации	2017-2025
Уровень образования, целевая аудитория	Организации дополнительного образования; ПОО. Подростки 7-11 классов; учащиеся ПОО. 12 - 16-летние школьники - участники технологических кружков.
Тип наставничества	Менторинг. Тьюторство. Наставничество. Корпоративное наставничество.
Наименование программы и (или) мероприятия	Кружковое движение НТИ
Описание программы	Кружковое движение — это всероссийское сообщество энтузиастов технического творчества, построенное на принципе горизонтальных связей людей, идей и ресурсов. Ядро этого сообщества составляют 12 - 16-летние школьники- участники технологических кружков и группы технологических энтузиастов, крупные компании, госкорпорации, проекты на стыке образования, науки и технологического бизнеса. Такая экосистема позволит создавать работающие форматы для взаимодействия между всеми участниками Кружкового движения.
Описание системы отбора, проверки и обучения наставников	Создана академия наставников (совместный проект Фонда «Сколково», Агентства стратегических инициатив, проекта «Академия наставников», Открытого университета Сколково (ОтУС) и Кружкового движения НТИ). Задача проекта — создание системы массовой подготовки и сертификации наставников. Для этого создаются онлайн-курсы и проводятся очные интенсивы по подготовке наставников проектного обучения — Школы наставников. Создана «биржи наставников» — площадка трудоустройства наставников для школьных и студенческих проектов и команд. Обучение в Академии проходит в двух форматах подготовки организаторов и наставников проектной деятельности: онлайн-курсы и очные мероприятия (школы наставников). Участие в школах наставников проводится на конкурсной основе. Для участия в отборе необходимо подать заявку. Списки

	<p>финалистов публикуются на странице мероприятия после подведения итогов отбора. Участие в школах бесплатное.</p> <p>Проводится конкурс лучших практик, решений, оригинальных идей (лайфхаков) наставников «Наставник PRO».</p> <p>В целях диагностики, сертификации и отбора наставников, разработки методик подготовки наставников, а также планирование индивидуальных траекторий обучения и развития наставников, коллективом авторов из Кружкового движения НТИ и Фонда «Сколково» в рамках проекта «Академия наставников» разработана модель компетенций наставника проектной деятельности.</p>
Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников	В рамках исследования использовались следующие методы: анкетирование респондентов; качественное интервью, проводимое удаленно или очно; экспертные семинары, проводимые в формате групповых мозговых штурмов на заданные ведущими темы; фокус-группы по сбору обратной связи.
Описание системы мотивации наставников	<p>Возможность обучаться у квалифицированных сотрудников; участвовать в мероприятиях Кружкового движения НТИ и его социальных партнеров; получить сертификат о прохождении стажировки; завести новые знакомства в области технологического предпринимательства.</p> <p>Создана площадка для организации стажировок и трудоустройства наставников для школьных / студенческих проектов и команд.</p>
Описание результатов	В долгосрочной перспективе (15 - 20 лет) результатом реализации данной программы станет создание к 2025 году массива российских технологических компаний силами «второго поколения» НТИ, участников Кружкового движения.
Наименование зарубежного партнера	-
Программа/мероприятие №3	
Параметры	Описание
Страна проведения	Россия
Год(ы) реализации	2018-по наст. время
Уровень образования, целевая аудитория	Обучающиеся 6–11 классов общеобразовательных организаций, включая детей с ограниченными возможностями здоровья.
Тип наставничества	Менторинг. Тьюторство. Наставничество. Корпоративное наставничество.

Наименование программы и (или) мероприятия	Программа ранней профориентации «Билет в будущее»
Описание программы	<p>Профессиональные области деятельности (профессиональные сферы, индустрии) – это группы профессий, связанные общим полем деятельности и карьерными перспективами. В контексте профориентации профессиональные области деятельности важны как одна из категорий, в отношении которых происходит самоопределение участника.</p> <p>Функционал платформы для школьников – индивидуальная диагностика, возможность выбора площадок для прохождения профориентационных мероприятий, знакомство с рекомендациями по составлению индивидуального учебного плана и построению профессиональной траектории. Также платформа содержит личные кабинеты для школ (для ввода персональных данных детей), региональных координаторов проекта, площадок для прохождения профориентационных мероприятий, наставников и других участников проекта.</p>
Описание системы отбора, проверки и обучения наставников	<p>Наставники отбираются из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - специалистов, отвечающих за проведение практических мероприятий с участниками проекта и последующую рефлексию полученного опыта из фокуса профориентации; - представителей научных организаций, образовательных организаций среднего профессионального образования, образовательных организаций высшего образования, представителей промышленного предприятия или высокотехнологичного бизнеса, представителей иных организаций, имеющих соответствующую компетенцию. Квалификация наставника должна быть подтверждена документами. <p>На сайте программы создана функциональная платформа для участников проекта, в т.ч., наставников. С помощью платформы возможно пройти индивидуальную диагностику, выбрать площадку для прохождения профориентационных мероприятий, познакомиться с рекомендациями по составлению индивидуального учебного плана и построению профессиональной траектории.</p> <p>Платформа содержит образовательные материалы для различных категорий лиц, задействованных в проекте, в том числе онлайн-курсы.</p>

	<p>В рамках Фестиваля профессий «Билет в будущее» проводится обучение педагогов-навигаторов. Программа может проводиться в очно-заочной форме. Очная часть программы реализуется в городах проведения Фестиваля профессий «Билет в будущее» путём проведения не менее 2-х очных мероприятий в формате лекций и практических занятий командой организатора Фестиваля. Участие в программе должно обеспечивать освоение слушателями современных технологий профориентационной работы, методологии проектной деятельности в мыследеятельностном и деятельностном подходах и построения индивидуальных образовательных траекторий развития. Программа направлена на совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области профориентационной деятельности в рамках образовательной организации по формированию готовности обучающихся к осознанному выбору будущей профессии. Образовательная программа повышения квалификации разрабатывается и реализуется организацией, имеющей лицензию на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, в ходе программы участники получают сертификат о повышении квалификации (36 ак.ч.).</p>
<p>Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников</p>	<p>В ходе подготовки и проведения Фестиваля профессий «Билет в будущее» должна быть сформирована база данных, включающая в себя организации-партнеры, контакты экспертов и спикеров, прошедших обучение, перечень разработанных кейсовых заданий и видеофрагментов (в рамках мини-лекций).</p>
<p>Описание системы мотивации наставников</p>	<p>Проведение Фестиваля профессий «Билет в будущее»; Создание сообщества педагогов-навигаторов в ходе подготовки и проведения Фестиваля; Проведении программы повышения квалификации педагогических работников, задействованных в реализации проекта «Билет в будущее», для формирования у них специальных компетенций; Результаты тестирования, используемые в рамках проекта «Билет в будущее» для педагогов-навигаторов и педагогов общеобразовательных организаций дают полезную психолого-педагогическую информацию, помогающую направить и индивидуализировать педагогический процесс с учетом</p>

	готовности обучающихся к осознанному профессиональному выбору.
Описание результатов	<p>В 2019 году не менее 200 тысяч участников получают рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями/областями.</p> <p>В рамках проекта предполагается массовая (более 6 тыс. человек) подготовка педагогов-навигаторов – представителей общеобразовательных организаций, непосредственно взаимодействующих с участниками и обеспечивающих педагогическое сопровождение их профессионального самоопределения с использованием рекомендаций по построению индивидуального учебного плана, которые были получены по итогам участия в проекте «Билет в будущее»</p>
Наименование зарубежного партнера	Методика тестирования основана на научных трудах отечественных ученых и практике экспертов WorldSkills, Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» при факультете психологии МГУ и сервиса профориентации «Профилум».
Программа/мероприятие №4	
Параметры	Описание
Страна проведения	Россия
Год(ы) реализации	2013-2019
Уровень образования, целевая аудитория	Общеобразовательные организации; ПОО. Дети-сироты, подростки 7-11 классов; учащиеся ссузов; студенты вузов.
Тип наставничества	Корпоративное наставничество
Наименование программы и (или) мероприятия	Программа «Молодая энергия», реализуемая в рамках Концепции опережающего развития кадрового потенциала «РусГидро» «От Новой школы к рабочему месту».
Описание программы	<p>Программа направлена на внедрение механизмов успешной социализации и профессионализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. На выявление в таких детях склонности к изучению технических наук, получение ими инженерных специальностей.</p> <p>Программа, в том числе предусматривает вовлечение работников компании в волонтерское движение для активного участия в жизни воспитанников детских домов.</p>
Описание системы отбора, проверки и обучения наставников	Создана система корпоративного волонтерского движения для активного участия в жизни воспитанников детских домов (организация экскурсий на ГЭС, профориентационные

	<p>конкурсы, выставки на гидроэнергетическую тематику, совместные праздники, спортивные мероприятия и т.д.). В целях методического обеспечения работы наставник-наставляемый было разработано руководство наставника по проведению шести индивидуальных встреч с подростком, длительность реализации программы в рамках одной пары составляет от 3 до 8 месяцев. С учетом особых потребностей в области реабилитации и социальной адаптации указанных групп в программе может быть введена позиция тьютора как субъекта профессионального сопровождения пары наставник-подопечный. Тьютор обеспечивает формирование и реализацию индивидуальной образовательной программы исходя из целевой ориентации субъекта образования (подопечного) на собственное развитие и преодоление контекста формального образования. Кроме того, была разработана методика подготовки педагогов, психологов и социальных работников в качестве тьюторов программы и наставников, разработаны базовые требования для участников программы – тьюторов и наставников.</p> <p>Для волонтеров и педагогов детских домов – участников программы «Молодая энергия», проводятся обучающие семинары по развитию навыков индивидуального наставничества, проектные сессии «Проблемное поле и зоны развития программы «Молодая энергия», интерактивные модули по практике профориентационной работы с детьми и подростками и т.п.</p>
<p>Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников</p>	<p>Основной показатель эффективности реализации программы - это количество детей-сирот, успешно адаптировавшихся к самостоятельной жизни, получивших среднее профессиональное энергетическое или техническое образование, трудоустроившихся на объекты компании (или другие предприятия отрасли), прошедших период профессиональной адаптации.</p> <p>Работники группы РусГидро, выступая волонтерами программы, способствуют выбору детьми профессий, необходимых в энергетике</p> <p>Программа получила высокую оценку, и работники — Никита Мухин (Новосибирская ГЭС) и Ольга Кудрина (АО «Дальневосточная генерирующая компания») — включены в топ-20 номинации «Наставничество в социальной сфере».</p>

Описание системы мотивации наставников	Важной частью программы является внедренная в компании система мотивации работников, ставших усыновителями, опекунами или попечителями ребенка.
Описание результатов	Участники «Молодой энергии» - более 500 воспитанников 12 детских домов в регионах присутствия Группы РусГидро. «Молодая энергия» по социально-профессиональной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, вошла в список лучших Первого всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества». А также программа была представлена на круглом столе «Практики корпоративного волонтерства в наставничестве» всероссийского форума «Наставник-2018».
Наименование зарубежного партнера	-
Программа/мероприятие №5	
Параметры	Описание
Страна проведения	Россия
Год(ы) реализации	2018-2019
Уровень образования, целевая аудитория	Общеобразовательные организации; ПОО. Подростки 7-11 классов; учащиеся ПОО; студенты вузов.
Тип наставничества	Менторинг. Тьюторство. Наставничество. Корпоративное наставничество.
Наименование программы и (или) мероприятия	Программа «Кадры будущего для регионов» Агентства стратегических инициатив (АСИ)
Описание программы	Инициатива АСИ «Кадры будущего для регионов» была запущена в 7 пилотных регионах - в Ульяновской, Московской, Тульской, Тюменской, Новгородской областях, Пермском крае и Татарстане. Инициатива направлена на формирование через систему наставничества региональных лидерских команд из числа активных и высокомотивированных детей и молодёжи, ориентированных на социально-экономическое развитие субъекта РФ («команды развития» регионов).
Описание системы отбора, проверки и обучения наставников	Наставники привлекаются из числа представителей политической, научной и профессиональной элиты региона; тьюторы из числа студентов высших учебных заведений, участников педагогических отрядов. На сайте программы создана образовательная платформа, где можно пройти онлайн-курсы. В рамках повышения квалификации проводится обучение педагогов, тьюторов, наставников работе с

	высокомотивированными и одарёнными детьми. Организована эффективная индивидуальная работа с каждым одаренным подростком
Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников	Удобная коммуникация с тьюторами и наставниками с помощью онлайн системы. Все участники инициативы подключаются к цифровой онлайн среде МЭО - основной образовательной площадке проекта.
Описание системы мотивации наставников	Формирование комфортной и качественной образовательной среды в домашнем регионе способствует процессу сохранения региональных кадров.
Описание результатов	Сегодня – это около 1400 школьников от 14 до 17 лет, около 140 тьюторов (студенты ведущих региональных вузов и ссузов), почти 160 наставников (представители региональных политических, культурных и деловых элит). В реализацию инициативы включились 142 организации среднего и малого бизнеса, они стали площадками для стажировок участников инициативы и проведения для них профессиональных проб. В пилотных регионах проектными командами реализуется 165 проектных идей.
Наименование зарубежного партнера	Case ID; School; Movie; Димси; Мобильное электронное образование; Одаренные дети
Программа/мероприятие №6	
Параметры	Описание
Страна проведения	Россия
Год(ы) реализации	2017
Уровень образования, целевая аудитория	Всего: 452 чел. До 80% целевой группы – дети и подростки с нарушениями развития, ограниченными возможностями здоровья или особыми образовательными потребностями.
Тип наставничества	Наставничество. Менторинг. Баддинг. Тьюторство.
Наименование программы и (или) мероприятия	«Наставники: не рядом, а вместе!»
Описание программы	Данный проект помогает детям, которым не хватает поддержки взрослого друга, «Младшим», и таким другом становится волонтер, «Старший». Он принимает ребенка, какой он есть, поддерживает, помогает раскрыть потенциал, почувствовать уверенность в своих силах, узнать базовые жизненные принципы, адаптироваться и полноценно участвовать в жизни общества.

Описание системы отбора, проверки и обучения наставников	Наставником может стать: человек, достигший 18-летнего возраста и желающий помогать детям; проживающий в регионе присутствия программы; понимающий роль и ответственность наставника, желающий поддерживать ребенка в долгосрочных отношениях; психически и эмоционально стабильный, имеющий навыки общения с ребенком (или желание приобрести таковые). Также необходимо прохождение бесплатного тренинга по подготовке наставников.
Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников	Сопровождение профессиональными психологами наставника и подопечного, а в дальнейшем постановка целей и задач для пары, контроль за изменениями, помощь и поддержка.
Описание системы мотивации наставников	Куратор программы сопровождает наставника на всем протяжении его наставнической деятельности. В задачи куратора входят психологическая поддержка наставника, проведение на регулярной основе мероприятий с наставниками для предотвращения эмоционального выгорания и поддержания мотивации наставника.
Описание результатов	Проект масштабирован на территории Российской Федерации в 20 регионах; Более 800 детей получили помощь подготовленного наставника; Более 1000 волонтеров прошли обучение и подготовку. В рамках проекта будет оказана социально-педагогическая поддержка: Оказана помощь 276 воспитанникам учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; 127 выпускникам этих учреждений; 49 детям и подросткам, воспитывающимся в семьях группы риска.
Наименование зарубежного партнера	Big Brothers Big Sisters
Программа/мероприятие №7	
Параметры	Описание
Страна проведения	Россия
Год(ы) реализации	2017
Уровень образования, целевая аудитория	Межуровневое взаимодействие специалистов всех уровней

Тип наставничества	Наставничество. Менторинг. Баддинг. Тьюторство. Взаимное наставничество. Корпоративное наставничество.
Наименование программы и (или) мероприятия	Первая международная конференция по наставничеству «GlobalMentori»
Описание программы	Тема конференции: «Оценка эффективности наставничества. Международный и российский опыт». Цель конференции — объединить международное и российское профессиональные сообщества для сбора и демонстрации практических доказательств эффективности наставничества как инструмента социальной, образовательной и профессиональной адаптации, достижения успеха и благосостояния.
Описание системы отбора, проверки и обучения наставников	Программа мероприятия была сформирована таким образом, чтобы каждый участник мог пополнить арсенал практических инструментов для решения задач собственной организации. Программа состояла из трёх тематических блоков: «Наставничество для подростков», «Наставничество для студентов» и «Наставничество в бизнесе».
Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников	Онлайн-карта российских практик наставничества (организации, реализующие программы социального, профориентационного и профессионального наставничества).
Описание системы мотивации наставников	Global Mentori — первая в России международная конференция по наставничеству, которая является площадкой для обмена опытом между зарубежными и отечественными специалистами и ведущими практиками в сфере наставничества.
Описание результатов	В конференции приняли участие 100 спикеров, 1559 посетителей, из 10 стран, из 60 регионов. Участники конференции договорились создать онлайн-карту российских практик наставничества, которая объединит все организации, реализующие программы социального, профориентационного и профессионального наставничества, — от региональных детских домов до госкорпораций.
Наименование зарубежного партнера	Global Mentori
Программа/мероприятие №8	
Параметры	Описание
Страна проведения	Великобритания
Год(ы) реализации	2009-2010
Уровень образования, целевая аудитория	Общеобразовательные организации. Среднее (полное) образование. Подростки 8-12 классов

Тип наставничества	Взаимное наставничество
Наименование программы и (или) мероприятия	Пилотный проект MBF в Будмутском технологическом колледже (Budmouth Technology College)
Описание программы	Действует программа наставничества, проводимая студентами и направленная на поддержку других студентов. Наставничество сверстников (взаимное наставничество) было удачно интегрировано в систему школы. В отчете OFSTED 2010 года наставники из числа сверстников определены как «оказывающие превосходную поддержку».
Описание системы отбора, проверки и обучения наставников	В рамках пилотного проекта наставниками могли стать учащиеся, сами прошедшие программу наставничества в качестве наставляемых, а также те из учеников, у кого была высокая мотивация и хорошие показатели успеваемости по школьным предметам.
Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников	Сравнительные данные вовлеченных в наставничество со сверстниками, и тех, кто не участвовал в данной деятельности. В центре внимания исследования - посещаемость и благоприятный психологический климат.
Описание системы мотивации наставников	Успех программы сводится к реальной заинтересованности и усердной работе самих наставников и наставляемых для обеспечения успешной политики анти-буллинга в колледже. Именно взаимное наставничество дает возможность наставнику не только обучать и помогать, но и самому обучаться в процессе наставничества и развивать навыки противостояния буллинга. Мотивация наставника в данном случае – в преодолении собственных страхов и проработка новых навыков в работе с наставляемым. Эффективное использование взаимного наставничества позволило всем студентам чувствовать себя в безопасности благодаря возможности обратиться к различным наставникам, если, и/или когда они подвергаются буллингу.
Описание результатов	В результате политики колледжа для наставников были получены следующие результаты: <ul style="list-style-type: none"> • 60% наставников из числа сверстников улучшили свою посещаемость по сравнению с лишь 30% из тех, кто не был вовлечен в наставничество; • 50% наставников из числа сверстников улучшили свое поведение по сравнению с 30% тех, кто не выполнял роль наставника. Благодаря участию наставников из числа сверстников в ходе экспериментального проекта в

	<p>Технологическом колледже Будмута были получены следующие результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80% подопечных улучшили свою посещаемость по сравнению с лишь 40% тех, кто не работал с наставником; • 60% подопечных улучшили свое поведение по сравнению с 20% тех, кто не работал с наставником;
Наименование зарубежного партнера	The Mentoring and Befriending Foundation
Программа/мероприятие №9	
Параметры	Описание
Страна проведения	Великобритания
Год(ы) реализации	2008-2010
Уровень образования, целевая аудитория	Общеобразовательные организации. Начальное общее образование. Дети 1-4 классов; дети 5-6 классов.
Тип наставничества	Взаимное наставничество; Менторинг.
Наименование программы и (или) мероприятия	Проект MBF в начальной школе Брейди (Brady Primary School)
Описание программы	Специалистами начальной школы Брейди была создана и разработана программа наставничества для сверстников, рассчитанная на учащихся 4 и 5 классов, как часть пилотного проекта 2008-2010 MBF по анти-буллингу.
Описание системы отбора, проверки и обучения наставников	Все желающие ученики могут участвовать в данной программе. Образовательная организация предоставляет услуги по обучению наставничества учеников 6-го класса. Их подопечные – учащиеся 4 и 5 классов. Специалисты полагают, что навыки, полученные в ходе обучения, являются важной частью социального и эмоционального развития ребенка.
Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников	Через 2 года после внедрения проекта в школе была проведена проверка правительственным агентством по стандартам образования Ofsted, в результате которой были отмечены видимые результаты. Результатами деятельности наставников явились: повышение чувства ответственности у наставляемых, повышение своей «квалификации» у наставников, умение формулировать свое мнение, и развивать эмоциональный интеллект.
Описание системы мотивации наставников	Система мотивации пилотного проекта построена на знании возрастных особенностей, когда важное значение начинает приобретать сверстник, и он становится значимым другом – разница даже в 1 год позволяет чувствовать ребенка взрослым, важным и умеющим обучить младшего сверстника. Благодаря

	этой возрастной особенности, детям нравится быть наставником, что подпитывается одобрением со стороны куратора программы
Описание результатов	Внедрение программы взаимного наставничества дало ученикам большую ответственность, повышение собственной «квалификации», формулирование своего мнения и способность развивать эмоциональный интеллект И наставники, и подопечные отмечали такие личностные изменения, как значительное повышение уверенности и улучшение самооценки и стали полностью осознавать последствия буллинга Оценка программы показала, что как наставники, так и подопечные отмечали такие личностные изменения, как значительное повышение уверенности и улучшение самооценки и стали полностью осознавать последствия буллинга.
Наименование зарубежного партнера	The Mentoring and Befriending Foundation
Программа/мероприятие №10	
Параметры	Описание
Страна проведения	Израиль
Год(ы) реализации	2013
Уровень образования, целевая аудитория	Общеобразовательные организации; Вузы; Семьи; Основное общее Среднее (полное) общее образование. Подростки 11-18 лет
Тип наставничества	Менторинг. Баддинг
Наименование программы и (или) мероприятия	Одна из ведущих программ позитивного вмешательства Израиля «Youth Futures»
Описание программы	Программа направлена на то, чтобы сделать доступными социальные услуги и ресурсы, доступные в сообществе, поощряет вовлечение семьи в процесс изменений, укрепляет связи родителей детей при помощи семинаров по личной поддержке и мастер-классов, а также привлекает все сообщество для формирования поддерживающей и прогрессивной образовательной среды
Описание системы отбора, проверки и обучения наставников	Наставниками являются местные молодые люди, прошедшие профессиональную подготовку для руководства детьми в различных сферах вмешательства: личном, семейном, социальном и образовательном, с акцентом на полное вовлечение родителей и партнерство в долгосрочном процессе (3-5 лет).

Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников	Оценка деятельности наставников заключается в соблюдении графика и пунктов программы, описывающих обязанности наставника - это работа в полную смену с 16 детьми из группы риска и сопровождает их во всех сферах их жизни, а также поддерживает постоянный контакт с различными образовательными организациями, общественными службами и даже с местным муниципалитетом с целью создания многомерной системы поддержки, которая отвечала бы разнообразным потребностям детей и семьи.
Описание системы мотивации наставников	Наставники получают профессиональную подготовку и непосредственную поддержку на протяжении всего периода их работы, а также накапливают опыт терапевтической и общественной работы. Многие из них решили остаться в профессиональной сфере и в сообществе после завершения своей работы, в основном, речь идет об образовательной или терапевтической работе, и продолжают укреплять и вносить вклад в сообщество.
Описание результатов	Исследование, проведенное израильским Институтом Digma в 2016 году для недавних выпускников программы, демонстрирует замечательное влияние «Youth Futures»: 96% видят своего наставника как человека, который помогает им преуспеть в жизни в значительной или очень большой степени; 84% отмечают, что программа помогла им повысить субъективное ощущение благополучия; 79% отмечают, что «Youth Futures» помогли им подготовиться к средней школе или к поступлению в высшее учебное заведение в значительной или очень большой степени; 75% отмечают, что «Youth Futures» помогло им взять на себя больше ответственности за свои действия; · 76% считают, что молодежное будущее помогает им снизить использование физического насилия для решения проблем.
Наименование зарубежного партнера	Jewish Agency for Israel
Программа/мероприятие №11	
Параметры	Описание
Страна проведения	Израиль
Год(ы) реализации	2013
Уровень образования, целевая аудитория	ДООУ. Дети до 3-х лет. Семьи из группы риска.

Тип наставничества	Менторинг. Тьюторство.
Наименование программы и (или) мероприятия	«Baby Futures» («Будущее детей»)
Описание программы	Новая программа, в которой модель «Youth Futures» применяется для оказания помощи семьям из групп риска с детьми в возрасте до трех лет.
Описание системы отбора, проверки и обучения наставников	Местные молодые люди, прошедшие профессиональную подготовку для руководства детьми в различных сферах вмешательства: личном, семейном, социальном и образовательном, с акцентом на полное вовлечение родителей и партнерство в долгосрочном процессе (3-5 лет) могут стать наставниками программы.
Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников	Каждый наставник работает в полную смену с детьми из группы риска и сопровождает их во всех сферах их жизни: будущем - духовном, семейном, образовательном и социальном. За каждым наставником закреплен куратор, который контролирует и оценивает деятельность наставника. В дальнейшем, наставник сам может стать куратором.
Описание системы мотивации наставников	Наставники получают профессиональную подготовку и непосредственную поддержку на протяжении всего периода их работы, а также накапливают опыт терапевтической и общественной работы. Многие из них решили остаться в профессиональной сфере и в сообществе после завершения своей работы, в основном, речь идет об образовательной или терапевтической работе, и продолжают укреплять и вносить вклад в сообщество.
Описание результатов	На сегодняшний день «Baby Futures» реализуется в шести областях, в том числе в арабском секторе. Программа обслуживает 100 родителей в каждом населенном пункте каждый год, как у себя дома, так и в пространстве группового сообщества. Индивидуальное вмешательство проводится дома для 30 семей в год, которые особенно нуждаются в помощи.
Наименование зарубежного партнера	Jewish Agency for Israel
Программа/мероприятие №12	
Параметры	Описание
Страна проведения	США
Год(ы) реализации	2008-2019
Уровень образования, целевая аудитория	Межуровневое взаимодействие

Тип наставничества	Менторинг. Тьюторство. Наставничество. Корпоративное наставничество. Взаимное наставничество. Баддинг.
Наименование программы и (или) мероприятия	Программа наставничества (ОМР) штата Орегон (Oregon Mentoring Program).
Описание программы	Программа оказывает поддержку школьникам и студентам, начинающим учителям и администраторам.
Описание системы отбора, проверки и обучения наставников	Обучение проводится в рамках взаимного наставничества, при котором более опытные коллеги обучают молодых или вновь пришедших коллег профессиональным навыкам. За время реализации программы 1718 опытных педагогов поделились своими навыками как наставники с молодыми педагогами.
Описание системы мониторинга и оценки результатов деятельности наставников	Ученик, имеющий неудовлетворительные оценки или девиантное поведение, отдаётся под присмотр старших товарищей, формируются диады «ученик-ученик», которые помогают наставляемому стать лучше: подтянуть учёбу или отказаться от общения с сомнительными компаниями. Кроме того, одарённым учащимся доверяется быть наставниками тех, кто имеет сложности (в основном учебные). Наставляемому товарищи помогают повышать успеваемость, строить отношения в коллективе.
Описание системы мотивации наставников	После прохождения программы наставничества школьники, молодые педагоги и администрации нередко сами становятся наставниками. В качестве мотивации они указывают стремление помочь молодым коллегам и подопечным; поделиться собственным опытом и навыками; отмечать позитивные изменения у подопечных благодаря их совместной работе.
Описание результатов	Программа оказала положительное влияние на образование по всему штату. Вот результаты ее реализации за 2008 - 2019 учебные года: 148 из 197 школ штата (75%) приняли участие в программе; 731 из 975 учащихся получали поддержку от своих одноклассников и педагогов, что помогло им успешно учиться и определиться в профессии; 716 начинающих администраторов получили наставническую помощь от 321 опытного руководителя и др.
Наименование зарубежного партнера	Oregon Department of Education

13. Приложение 2. Перечень программ дополнительного профессионального образования по направлению «Наставничество»

№	Организатор	Наименование программы, кол-во часов	Целевая аудитория	Ссылка в сети «Интернет»
	ГБОУ г.Москвы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов Городского методического центра Департамента образования г.Москвы	Дополнительная профессиональная программа (повышение квалификации) «Эффективные инструменты наставничества», форма обучения – очная, 36 часов	Специалисты, студенты, выполняющие или готовящиеся к выполнению функций наставников	https://mosmetod.ru/files/DPO_DPP_PK_scan/02902_%D0%93%D0%A6-%D0%9F%D0%9F%D1%81-2018-10.pdf
	Региональный модельный центр дополнительного образования детей Государственного областного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Региональный институт профессионального развития», г.Великий Новгород	Дополнительная профессиональная программа «Эффективное наставничество», форма обучения – очная / дистанционная, 16 часов	Специалисты, выполняющие или готовящиеся к выполнению функций наставников на производстве	https://rmc53.ru/info/meropriyatiya/novosti/effektivnoe-nastavnichestvo-kursy-povysheniya-kvalifikacii-dlya-nastavnikov
	Образовательный центр «Верити», г.Москва	Курс повышения квалификации «Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков группы риска», дистанционная форма обучения, 36/72 часа	Курс предназначен для педагогов, психологов, методистов и руководителей организаций	http://xn--b1agja2bn.xn--p1ai/nastavnichestvo_ooo

	<p>Учебно-методический центр «ФИНКОНТ» при ЗАО «Финансовый контроль и аудит», г. Санкт-Петербург</p>	<p>Курс повышения квалификации «Построение многоуровневой системы наставничества», форма обучения – очная, 72 часа</p>	<p>Руководители и сотрудники службы персонала, образовательных подразделений, учебных центров предприятий и организаций, а также все заинтересованные лица</p>	<p>http://www.piterbo.ru/study/program/s/postroenie-mnogourovnevoy-sistemy-nastavnichestva</p>
	<p>Учебно-методический центр «ФИНКОНТ» при ЗАО «Финансовый контроль и аудит», г. Санкт-Петербург</p>	<p>Курс повышения квалификации «Особенности управления производственным персоналом: поиск, подбор, наставничество, обучение и мотивация рабочих», форма обучения – очная, 32 часа</p>	<p>HR-директора, директора по персоналу, менеджеры по персоналу производственных компаний или обслуживающего бизнеса, руководители и сотрудников службы персонала, отдела кадров, отдела социального развития, образовательных подразделений промышленно-производственных предприятий</p>	<p>http://www.piterbo.ru/study/program/s/osobennosti-upravleniya-proizvodstvennym-personalom-poisk-podbor-nastavnichestvo</p>
	<p>Общество с ограниченной ответственностью «Издательство «Учитель» в партнерстве с Международным</p>	<p>Программа повышения квалификации «Подготовка наставников молодых специалистов в образовательных</p>	<p>Заместители руководителя, методисты</p>	<p>https://www.uchmet.ru/events/item/1674834/</p>

центром образования, г.Москва (МЦО)	организациях», формат: офлайн, форма обучения - заочная, 72 часа		
ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования», г. Челябинск	Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации наставников «Разработка и внедрение системы наставничества на предприятии»; «Организация системы наставничества»	Педагогические работники, руководители образовательных организаций, специалисты, выполняющие или готовящиеся к выполнению функций наставников на производстве	http://www.minobr74.ru/Upload/files/2018-08-23_Basharina.pdf
Общество с ограниченной ответственностью «ПРОГРЕСС-Сибирь», г.Новосибирск	Курс повышения квалификации «Система наставничества на предприятии: разработка, внедрение, оценка эффективности», форма обучения – очная, 16 часов	Руководители и сотрудники службы персонала, образовательных подразделений, учебных центров предприятий и организаций, а также все заинтересованные лица	http://progresssib.ru/seminar/200?d=847
Национальное агентство развития квалификаций, г.Москва	Программа повышения квалификации «Психолого-педагогический минимум наставника», форма обучения – очная, 36 часов	Специалисты, выполняющие или готовящиеся к выполнению функций наставников на производстве	https://firo.ranepa.ru/files/docs/nastavnichestvo_na_proizvodstve/leybovich_kvalifikaciya_nastavnik.pdf
Региональный методический центр развития квалификаций Самарской области совместно	Курсы повышения квалификации наставников «Психолого-педагогический	Специалисты сферы управления персоналом, отвечающие за	https://bc-nark.ru/news/v-samarskom-regione-startoval-proekt-kvalifikatsiya-nastavnik.php

	с Национальным агентством развития квалификаций (НАРК), г. Самара	минимум наставника», форма обучения – очная, 36 часов	координацию системы наставничества ПАО «КуйбышевАзот», и работники, выполняющие функции наставников на производстве ПАО «Кузнецов»	
--	---	---	--	--

13. Приложение 3. Методические рекомендации и материалы для куратора

Оглавление

Приложение 3. Методические рекомендации и материалы для куратора	Ошибка!
Закладка не определена.	
1. Ценности наставничества	Ошибка! Закладка не определена.
1.1. Манифест наставника	Ошибка! Закладка не определена.
1.2. Кодекс наставника	Ошибка! Закладка не определена.
1.3. Руководящие принципы наставника	Ошибка! Закладка не определена.
1.4. Качества успешных наставников	Ошибка! Закладка не определена.
2. Примерная схема обучения наставника и ведения цикла программы	Ошибка! Закладка не определена.
2.1. Подготовка наставника к работе с наставляемым	Ошибка! Закладка не определена.
Задача 1. Оценка личностных ресурсов для составления резюме наставника	Ошибка!
Закладка не определена.	
Задача 2. Способность и умение делиться опытом/знаниями/умениями	Ошибка!
Закладка не определена.	
2.2. Знакомство наставника с алгоритмом работы	Ошибка! Закладка не определена.
Этап 1. Знакомство наставника и наставляемого	Ошибка! Закладка не определена.
Этап 2. Первая рабочая встреча	Ошибка! Закладка не определена.
Этап 3. Составление плана работы	Ошибка! Закладка не определена.
Этап 4. Встречи наставника и наставляемого	Ошибка! Закладка не определена.
Этап 5. Итоговая встреча	Ошибка! Закладка не определена.
3. Набор типовых документов для реализации целевой модели наставничества в конкретной образовательной организации	Ошибка! Закладка не определена.
3.1. Приказ о внедрении целевой модели наставничества	Ошибка! Закладка не определена.
3.2. Протокол заседания Педагогического совета организации	Ошибка! Закладка не определена.
3.3. Приказ об утверждении Плана реализации проекта	Ошибка! Закладка не определена.
3.4. Положение о наставничестве	Ошибка! Закладка не определена.
3.5. Приказ об утверждении Положения о наставничестве	Ошибка! Закладка не определена.
3.6. Приказ о назначении куратора(ов) и наставника(ов) проекта	Ошибка! Закладка не определена.

- 3.7. Приказ о закреплении наставнических пар/групп **Ошибка! Закладка не определена.**
- 3.8. Приказ о проведении итогового мероприятия проекта **Ошибка! Закладка не определена.**

4. Практическая реализация форм наставничества. Кейсы **Ошибка! Закладка не определена.**

- 4.1. Форма «ученик – ученик». Структурное представление этапов **Ошибка! Закладка не определена.**
- 4.2. Форма «учитель – учитель». Структурное представление этапов **Ошибка! Закладка не определена.**
- 4.3. Форма «студент – ученик». Структурное представление этапов **Ошибка! Закладка не определена.**
- 4.4. Форма «работодатель – ученик». Структурное представление этапов **Ошибка! Закладка не определена.**
- 4.5. Форма «работодатель – студент ». Структурное представление этапов **Ошибка! Закладка не определена.**

5. Вариант геймификации наставнической программы, иерархия наставников **Ошибка! Закладка не определена.**

1. Ценности наставничества

1.1. Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый*
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

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

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

1.2. Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую, а изучаю ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией
7. Не утверждаю, а советуюсь
8. Не отрываюсь от практики
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу
10. Не разглашаю внутреннюю информацию

Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед вашим наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых ребенок / подросток чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

Помните, что вы должны являться позитивным примером для подражания, другом, советником, защитником вашего наставляемого!

1.3. Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Они поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Они дают представление о перспективах подростка, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни и собственной карьере
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Они предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточив внимание на поведении наставляемого, но никогда не на его/ее характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться

<p>Наставники точные</p>	<p>Дают конкретные советы, «раскладывают по полочкам»: что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий</p>
<p>Наставники неравнодушны</p>	<p>Наставник интересуется успехами наставляемого в школе, в планировании карьеры, в личном развитии</p>
<p>Наставники успешны</p>	<p>Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей</p>
<p>Наставники вызывают восхищение</p>	<p>Они пользуются уважением в своих организациях и в обществе</p>

1.4. Качества успешных наставников

- желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников есть искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им с трудными решениями, с саморазвитием и наблюдать, как они становятся лучше;
- уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками;
- умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти кого-то, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны просить совета и реагировать на хорошие идеи;
- умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея того же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых;
- умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным восприятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий;
- гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, стиль, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все «за» и «против»;

- коммуникативными способностями – говорит простым, понятным для подростка языком о сложных вещах, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией – эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию. Но чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически воспитанными подростками, которые могут манипулировать этим для реализации собственных целей, противоречащих изначально обговоренным;
- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

2. Примерная схема обучения наставника и ведения цикла программы

2.1. Подготовка наставника к работе с наставляемым

Наставническое взаимодействие в каждой паре/группе проходит по пути, который невозможно детально определить заранее. Основой для работы становятся сугубо индивидуальные цели и задачи, которые участники ставят перед собой в самом начале взаимодействия. Тем не менее, для организации эффективной работы и исходя из ключевого принципа наставничества – “не навреди” – куратор должен провести предварительную подготовку наставника к деятельности, представив ему инструменты и общий сценарий встреч. Полноценное следование сценарию не является обязательным, но в его структуру включены необходимые для выстраивания доверительных и продуктивных отношений мероприятия.

Задача 1. Оценка личностных ресурсов для составления резюме наставника

На этапе первых организационных встреч наставников и куратора программы необходимо предоставить наставникам шаблоны и ресурсы для составления резюме. Резюме, включающие достижения и навыки наставника, впоследствии могут быть использованы как для вынесения решения об участии наставника в программе, так и для соединения пар, выстраивания работы пары внутри программы.

Этап 1.1. Опыт личностный, профессиональный, жизненный

Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Это не обязательно должны быть жесткие рамки “родился – окончил вуз – поступил на работу”, важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе.

Этап 1.2. Мои сильные и слабые стороны

Куратор предлагает аудитории заполнить таблицы “Мои сильные стороны” и “Мои слабые стороны” самостоятельно, либо проводит устную работу лично или с группой. В каждой таблице необходимо указать не менее 5 пунктов.

Моя сильная сторона	Что я чувствую, используя этот навык/качество/знание?	Что я получаю, используя этот навык/качество/знание?

Моя слабая сторона	Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона?	Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество/умение/свойство до иного, позитивного, уровня?

Этап 1.3 Мои достижения

Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере. Предложите наставнику заполнить таблицу из 25 достижений, попросите включить в них не только общепризнанные (карьера/ дипломы), но и личностные. Выделите 10-15 минут на рефлекссию, проговорите выбор достижений, их значимость для наставника.

Таблицу можно как заполнить самостоятельно, так и провести общую устную работу с группой.

Мои достижения	Какие качества помогли мне?	Что я почувствовал в этот момент?

Этап 1.4. Мои недостатки

Работа над собой, которая является основным предполагаемым процессом наставнических отношений, невозможна без оценки собственных недостатков и умения превратить их в достоинства. На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже (минимум 5 пунктов), а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

Мой недостаток	Какие в нем есть плюсы? Есть ли у меня положительный опыт, связанный с этим недостатком?	Как и в каких ситуациях этот недостаток может быть применен в позитивном ключе, с пользой?

Этап 1.5. Моя мотивация

Мотивация быть наставником – один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то, что наставническая работа предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему. В том числе используя вопрос “Чему я могу научиться в работе с подростком/студентом/наставляемым?”

Подтолкнуть к ответу можно используя следующие положения:

1. Хочу быть полезным
2. Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки
3. Хочу, чтобы мой авторитет признавали
4. Хочу научиться общаться с молодым поколением
5. Хочу развить свое мышление, общаясь с подростками

Этап 1.6. Мои умения (Hard и soft skills)

Полезность наставника – это ресурсы его навыков и умений, включающие прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т.д), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Предложите наставнику заполнить следующую таблицу, раскладывая знания и умения на 4 категории (не менее трех навыков в каждой).

Сфера умений	Что я знаю из этой сферы?	Что я умею делать?
Отношения		
Карьера		
Финансы		
Саморазвитие		
Увлечения/ Развлечения		

Этап 1.7. Закрепление

Все предыдущие этапы, разобранные куратором с наставником/группой наставников, должны быть финализированы через рефлекссию. Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем

он может быть полезен наставляемому. Каждый пункт выделяется в отдельную замкнутую фигуру (минимум 5 пунктов).

Примеры

1. Научу договариваться

Я умею договариваться с людьми, терпеливо настаивать на своем, строить успешные коммуникации даже с самыми упрямыми. Могу научить подростка справляться с желанием нагрубить, искать подходы к сложным собеседникам. Это поможет ему и в карьере, и в жизни, и в образовании. Я так экзамены пару раз сдавал!

2. Со мной он научится планировать время

Могу четко распланировать день, неделю и год так, чтобы осталось время и на работу, и на себя с семьей. Важно будет показать подростку, что нельзя жертвовать здоровьем и друзьями, отдавая все работе. Будем с ним учиться ставить цели, определять, сколько на них нужно времени, секреты тайм-менеджмента расскажу на примерах.

Задача 2. Способность и умение делиться опытом/знаниями/умениями

Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем – основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт. Куратору на начальном этапе обучения наставника нужно проверить, обладает ли наставник способностью к этой передаче. Определить данную способность можно сравнивая модель поведения наставника с кодексом и манифестом (см. Манифест наставника), а также используя ролевые игры, активирующие необходимость проявить:

- Активное слушание
- Отсутствие авторитарного подхода
- Организованность и грамотное целеполагание
- Структурность речи
- Ответственность и оперативность
- Позитивный взгляд на вещи и активность

Этап 2.1 Вопросы и ответы

Куратор может задать наставнику/группе наставников следующие вопросы, после оценив ответы по шкалам:

- вовлеченность (где 1 – не желает встать на место наставляемого, 5 – проявляет полную эмпатию)
- ответственность (где 1 – не оценивает последствия своих слов, 5 – аккуратно все взвешивает)

- авторитарность (где 1 – максимально уверен в единственной верности своей точки зрения, 5 – открыт к диалогу и обсуждению)
- уместная настойчивость (где 1 – переходит от роли наставника к роли приятеля, не держит границы, 5 – контролирует ситуацию, проявляя уважение и субординацию)

Наставник может быть рекомендован к работе без подключения дополнительных образовательных ресурсов к процессу, если набирает не менее 14 баллов.

Сами вопросы для проверки являются классическими ситуациями, возникающими в работе с подростками/студентами, и их предварительное обсуждение на этапе обучения будет максимально полезным.

Блок общения

- Если наставляемый не прав, но не хочет этого признать, как его убедить?
- Если наставляемый не хочет отвечать, развивать определенную тему, как мне его разговорить? Нужно ли это сделать?
- Если наставляемый чем-то расстроен, стоит ли мне его утешать? Каким образом?
- Если наставляемый негативно о ком-то отзывается (родители, учителя, коллеги, друзья), что я буду делать?
- Если в процессе работы над совместным проектом у наставляемого ничего не получается, как я сообщу ему об этом?
- Если наставляемый нивелирует мой опыт, как я поступлю, чтобы доказать ему свой авторитет? Буду ли я это делать?

Блок организации

- Если я опаздываю на встречу, как мне об этом сообщить?
- Если наставляемый саботирует встречи и нашу работу, что я буду делать?
- Если наши встречи не приводят ни к каким результатам, что необходимо предпринять? Сразу ли обратиться к куратору или сначала обсудить все с наставляемым?
- Если наставляемый сообщит мне о чем-то противозаконном, что я буду делать?
- Если наставляемый хочет посетить какое-то мероприятие, как я его организую? Кому сообщу о нем?

Этап 2.2 Ролевые ситуации

Куратор программы может разделить группу наставляемых на пары и предложить им проиграть некоторые ролевые ситуации, а после поменяться местами, чтобы понять свои

самоощущения, заранее подобрать возможные аргументы для диалогов, отрефлексировать ситуации.

Ситуация 1.

Наставляемая Оля слишком эмоционально относится к неудачам в школе, будучи патологической отличницей, и при обсуждении последних результатов контрольной работы начинает плакать и не хочет ничего обсуждать. Что вы будете делать? Как предложите решить проблему?

Ситуация 2.

Наставляемый Степан уже в третий раз пропускает встречи с наставником, каждый раз присылая сообщения в Вконтакте, что его не отпускают с подработки в назначенное время. Что вы будете делать? Как решите проблему? Будете ли ее решать?

Ситуация 3.

Наставляемая Вероника, студентка старших классов, сообщает, что ее бесит классная руководительница, которая “полная дура, любит только тех, кто подлизывается”. Как вы будете реагировать на негатив? Сообщите ли классному руководителю?

Ситуация 4.

Наставляемый Артем при выполнении работы на вашем предприятии/в офисе предложил начальству новый подход, не обсудив его с вами. Что вы будете делать? Как выясните, зачем он это сделал?

2.2. Знакомство наставника с алгоритмом работы

В данном разделе кратко представлена структура необходимых для организации наставничества встреч. Куратор присутствует на некоторых из них, не вмешиваясь во внутренние процессы без желания со стороны наставника или наставляемого, осуществляет только организаторские функции, помогает участникам программы создать доверительные отношения, следить за прогрессом отношений, фиксировать успехи, рефлексировать.

Этап 1. Знакомство наставника и наставляемого

Участники: куратор, наставник, наставляемый

Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников

Время: 30-40 минут

1.1. Представление наставника

Используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных/слабых сторонах (см. Задача 1. Оценка личностных ресурсов для составления резюме наставника), наставник рассказывает наставляемому о себе. Обязательные пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему я хочу быть наставником?
- Мой опыт
- Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым
- Что мне важно увидеть в наставляемом

1.2. Представление наставляемого

Наставляемый не обязан “понравиться” наставнику, его задача – рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику в каком направлении необходимо вести работу в будущем. Обязательные пункты:

- кто я, чем занимаюсь?
- почему мне хочется принять участие в программе?
- над какими вопросами/проблемами я хотел бы поработать
- что мне важно увидеть в наставнике?
-

1.3. Взаимный интерес

Куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого, определяет, насколько два конкретных человека готовы работать друг с другом, есть ли у них точки пересечения (включая темперамент, схожие сферы деятельности, интересы и т.д).

Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы работать друг с другом.

1.4. Описание правил взаимодействия

Куратор представляет участникам манифест и кодекс наставника, описывает сроки программы (если известны заранее), важность ответственного и включенного в процесс общения, основанного на доверии. Отдельно проговариваются темы:

- конфиденциальности взаимодействия (и исключений)
- необходимости честной и открытой коммуникации
- личных границ взаимодействия
- обмена контактами

Результаты этапа: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

Этап 2. Первая рабочая встреча

Участники: наставник, наставляемый

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений

Время: по желанию участников, до часа

2.1. Решение конкретной задачи

Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи/теста. Совместное посещение мероприятия, работу над проектом, просмотр фильма и т.д. для первой встречи лучше не использовать.

2.2. Рефлексия

По окончании встречи, наставник и наставляемый представляют краткие результаты куратору (возможно заполнение дневника). Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат является комфортным, отрефлексировать свои отношения. Обязательные пункты:

- что получилось?
- что понравилось?
- благодаря чему стало возможно достичь результата?
- что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты этапа: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат/успех, готовы к созданию долгосрочного плана.

Этап 3. Составление плана работы

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Время: 1-1,5 часа.

3.1. Желания и ресурсы

Вместе с куратором тандем/группа обсуждают и по итогу формулируют цели на ближайший период работы (минимум месяц). Куратор может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода “мечты” наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены.

Для начала наставляемый отвечает на вопрос “Что я хочу, чтобы у меня было?” и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений/ощущений/предметов.

После того, как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица

	Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы это получить?
Желание				

3.2. Цели и результаты

После того, как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями, они будут работать на первом отрезке времени, куратор предлагает участникам создать карту будущей работы. Эту карту можно в будущем оцифровать и перенести в личный кабинет, чтобы иметь возможность сверяться с ней, оценивая каждую отдельную встречу.

Цель № 1 _____				
Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы	Отметки о выполнении

			движетесь к поставленной цели)	
--	--	--	--------------------------------	--

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи в таблицу или в дневник желательно будет заносить результаты, свидетельствующие (или нет) о движении к цели. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы тандема/команды, а также награждения самого наставника (см. Мотивация наставника).

Результаты этапа: определены ключевые договоренности между участниками наставнической программы, поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.

Этап 4. Встречи наставника и наставляемого

Участники: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости)

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Время: одна встреча – от 1 часа, длительность всех встреч – в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 3 месяца.

Куратор может представить наставнику универсальную структуру встреч. Следует учитывать, что встречи могут проходить в образовательном учреждении, на предприятии/в офисе наставника, так и на стороне; могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, а могут как практическая работа над проектом. В этом случае наставник самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели: рефлексия + работа + рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях/ созвонов не регламентируется (результаты все равно фиксируются).

Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Подростку будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу.

Следующие 40 минут посвящены непосредственной работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занесли их в дневник):

- приблизились ли мы сегодня к цели?
- что сегодня получилось хорошо?
- что стоит изменить в следующий раз?
- как я сейчас себя чувствую?
- что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю, если речь идет о формах “учитель-учитель”, “ученик-ученик”. Для остальных форм, связанных с необходимостью согласовать график встреч с рабочим расписанием наставника, время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора.

Результаты этапа: цели, поставленные в начале взаимодействия, достигнуты.

Этап 5. Итоговая встреча

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команда), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении.

Время: 1,5 часа.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

- что самого ценного было в вашем взаимодействии?
- каких результатов вы достигли?
- чему вы научились друг у друга?
- оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели
- как вы изменились?

- что вы поняли про себя в процессе общения?
- чем запомнилось взаимодействие?
- есть ли необходимость продолжать работу вместе?
- хотели бы вы стать наставником/продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками в свободной или типовой форме анкеты и поздравляет с завершением первого цикла программы.

Также куратор сообщает место и время проведения финального мероприятия для награждения лучших команд и наставников и просит тандем или команду подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации и включен, по возможности, в базу успешных наставнических практик.

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

3. Набор типовых документов для реализации целевой модели наставничества в конкретной образовательной организации

3.1. Приказ о внедрении целевой модели наставничества

Шапка организации

ПРИКАЗ

Дата

номер

О внедрении целевой модели наставничества

На основании приказа Министерства образования (Департамента образования) от « ____ » _____ 20 ____ г. № _____ «О внедрении целевой модели наставничества в образовательной организации»

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Назначить руководителем проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества»
2. Утвердить состав проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества»

3. Изучить цель, задачи и содержание концепции «Целевая модель наставничества» и разработать план внедрения проекта «Целевая модель наставничества» в срок до Ответственный
4. Рассмотреть план внедрения проекта «Целевая модель наставничества» на заседании педагогического совета организации (дата). Ответственный
5. Доработать план внедрения проекта «Целевая модель наставничества» в соответствии с замечаниями в срок до _____. Ответственный _____
6. Разработать Положение о наставничестве. Ответственный _____
7. Рассмотреть Положение о наставничестве на заседании педагогического совета организации (дата). Ответственный
8. Доработать Положение о наставничестве в соответствии с замечаниями в срок до _____. Ответственный _____

9. Контроль и выполнение приказа оставляю за собой.

Директор (организация)

ФИО

3.2. Протокол заседания Педагогического совета организации

Шапка организации

Протокол заседания Педагогического совета

Дата

номер

Состав Педагогического совета:

Присутствовали:

Повестка дня:

1. Рассмотрение плана реализации целевой модели наставничества
2. Рассмотрение Положения о наставничестве в рамках целевой модели наставничества.

СЛУШАЛИ:

1. _____ (ФИО).
О концепции целевой модели наставничества
2. _____ (ФИО).
О плане реализации целевой модели наставничества в образовательной организации.
3. _____ (ФИО).
О Положении о наставничестве.

ПОСТАНОВИЛИ:

Принять план реализации целевой модели наставничества с учетом следующих корректировок:

Решение принято: «за» – _____, «против» – _____, «»воздержались» – _____

Принять положение о наставничестве с учетом следующих корректировок:

Решение принято: «за» – _____, «против» – _____, «»воздержались» – _____

Председатель Педагогического совета **ФИО**

Секретарь Педагогического совета

ФИО

С протоколом ознакомлены:

3.3. Приказ об утверждении Плана реализации целевой модели наставничества

Шапка организации

ПРИКАЗ

Дата

номер

**Об утверждении плана
реализации целевой
модели наставничества и
начале реализации проекта**

**В соответствии с протоколом заседания Педагогического совета организации от «____»
_____ 2019г.**

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить План реализации целевой модели наставничества
2. Начать внедрение целевой модели наставничества (дата) _____.
Ответственный _____
3. Отчет о промежуточных результатах выполнения плана заслушать на заседании Педагогического совета от «__» _____ 20__ г.
4. Контроль и выполнение приказа оставляю за собой.

Директор (организация)

ФИО

3.4. Положение о наставничестве

Шапка организации
Положение о наставничестве

1. Общие положения

- 1.1. Что такое наставничество? Что такое целевая модель наставничества?
- 1.2. Цель наставничества
- 1.3. Кто такой наставник
- 1.4. Кто такой куратор
- 1.5. Кто такой наставляемый
- 1.6. Как определяются наставники?
- 1.7. Списочный состав наставником утверждается приказом директора
- 1.8. Ответственный за реализацию цикла наставнической работы отвечает куратор
- 1.9. Сколько человек может быть закреплено за наставником?
- 1.10 Кто утверждает индивидуальный маршрут наставляемого?
- 1.11 Какие критерии эффективной работы наставника?
- 1.12 На весь период наставничества между наставником и наставляемым заключается соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами
- 1.13 Формы и сроки отчетности наставника
- 1.14 Формы и условия поощрения наставника

2. Задачи и направления работы наставника

3. Обязанности

- 3.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами учреждения, Коллективным договором.
- 3.2 Наставник имеет право
- 3.3. Наставник обязан
- 3.4. Наставляемый имеет право
- 3.5. Наставляемый обязан

Приложения:

3.5. Приказ об утверждении Положения о наставничестве

Шапка организации

ПРИКАЗ

Дата

номер

Об утверждении
Положения о наставничестве

В целях создания развивающе-поддерживающей среды в организации и в соответствии с протоколом Педагогического совета от «___» _____ 20__г.

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить положение о наставничестве в срок до _____. Ответственный _____
2. Утвержденное положение донести до сведения _____. Ответственный _____
3. Контроль и выполнение приказа оставляю за собой.

Директор (организация)

ФИО

3.6. Приказ о назначении куратора(ов) и наставника(ов) проекта

Шапка организации

ПРИКАЗ

Дата

номер

О назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества

В соответствии с планом реализации целевой модели наставничества, утвержденного приказом Директора от « ____ » _____ 2019г

ПРИКАЗЫВАЮ

5. Назначить куратором(ами) наставников _____
6. Заключить дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором обозначить задачи куратора в соответствии с Положением о наставничестве, утвержденного приказом директора от « ____ » _____ 20 ____ г.
7. Назначить наставниками реализации целевой модели наставничества

8. Провести обучение наставников в период с ____ по ____.
9. Контроль и выполнение приказа оставляю за собой.

Директор (Организация)

Дата

3.7. Приказ о закреплении наставнических пар/групп

Шапка организации

ПРИКАЗ

Дата

номер

О формировании наставнических пар (групп)

В соответствии с планом реализации целевой модели наставничества, утвержденным приказом директора от « ___ » _____ 2019г.

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Сформировать следующие наставнические пары (группы):

2. Куратору наставнических пар ____ (ФИО)

2.1 Поддерживать наставнические пары в разработке собственных дорожных карт, коррекции и отслеживании результатов.

2.2 Отслеживать реализацию плана дорожной карты.

2.3 Отчитываться руководителю проекта о реализации цикла наставнической работы.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор (Организация)

ФИО

3.8. Приказ о проведении итогового мероприятия проекта

Шапка организации

ПРИКАЗ

Дата

номер

О проведении итогового мероприятия
в рамках реализации целевой модели
наставничества

В соответствии с планом реализации целевой модели наставничества, утвержденным приказом от «___» _____ 20__ г.

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Провести итоговое мероприятие в рамках реализации целевой модели наставничества (дата). Ответственный _____

2. В рамках мероприятия представить результаты работы следующих наставнических пар:

3. По итогам работы наставнических пар вынести благодарность/вручить благодарственные письма и тд:

Ответственный: _____

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор (организация)

ФИО

4. Практическая реализация форм наставничества. Кейсы

4.1. Форма «Ученик – ученик». Структурное представление этапов

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Через школьное сообщество.</p> <p>Выбор из наиболее мотивированных учащихся.</p> <p>Прохождение тестирования / собеседования (предметного, психологического – на коммуникативные навыки и эмпатию).</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации.</p> <p>Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия.</p> <p>Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения (мероприятие, проект, совместная работа над домашним заданием)</p>	<p>Возможные решения:</p> <p>1) анкетирование с последующим совмещением;</p> <p>2) групповые встречи, на которых формирование пар идет по принципу личной симпатии;</p> <p>3) предложение куратора с последующей личной встречей наставника и наставляемого, предварительной беседой</p>	<p>Лидерский статус.</p> <p>Реализация лидерского потенциала.</p> <p>Благодарственные письма и грамоты для портфолио.</p> <p>Причастность к школьному сообществу.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости куратором, сбор обратной связи от участников, рефлексия.</p> <p>Решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или прекращении взаимодействия.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. Проведение **мотивационной встречи** с наиболее активными учениками образовательной организации, на которой руководители программы – куратор(ы), администрация школы – рассказывают о наставничестве и его истории, формате, планах и возможных результатах.

2. Сбор заявок от желающих попробовать себя в роли наставника. **Анкетирование** включает вопросы о ресурсах потенциальных наставников: навыки, знания, возможная частота встреч. Тестирование – вопросы о реальных коммуникационных возможностях и уровнях эмпатии. Возможна встреча со школьным психологом.

3. **Обучение** наставников происходит в формате регулярных встреч (около 3-4) с куратором программы, на которых учащимся-наставникам предлагаются ролевые ситуации («отличник – двоечник», «лидер – тихоня» и т.д.), которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией. Также учащимся-наставникам могут быть представлены пособия МЕНТОРИ «Рабочие тетради наставника».

4. **Формирование пар / групп** наставник-наставляемый(е) происходит по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации в образовательном учреждении:

- Предложение куратора (куратор предлагает наставляемому встретиться с определенным наставником), что не рекомендуется, если цели выходят за пределы задач адаптации / улучшения образовательных результатов; без согласия обеих сторон пара не формируется;

- групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках / проблемах. Может производиться в формате Mentor Match («быстрые встречи» с чередованием наставляемых, которые переходят от одного наставника к другому). По окончании встречи наставники и наставляемые изъявляют желание составить с кем-то наставническую пару, при совпадении желаний пара организовывается;

- дистанционное анкетирование (наставники заполняют анкеты, посвященные их возможностям, наставляемые – их проблемам), по результатам которого куратор проводит личные встречи и составляет пары.

5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций, талантов и умений как наставника, так и наставляемого**. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста;
- формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на временные отрезки: от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта, участие в олимпиаде, развитие определенного навыка / прикладного умения, до долгосрочных (1-2 года), например,

вопросы подготовки к экзаменам, перехода на следующий образовательный этап, творческая / спортивная реализация.

6. Куратор **контролирует ход работы** наставнических пар, не вмешиваясь во внутренние взаимоотношения наставника и наставляемого, если от участников взаимодействия не поступит соответствующая обратная связь, следит за организационными моментами и системностью встреч. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый могут заполнять специальный дневник, оценивать результаты и рефлексировать.

7. После того как проблема наставляемого (адаптация, поведение, успеваемость, особые образовательные потребности) решена, ученик-наставник и ученик-наставляемый **представляют свои выводы**, результаты и обратную связь куратору, либо на общей встрече другим парам.

Проводится массовое праздничное мероприятие с представлением успешных кейсов и результатов всей образовательной организации с приглашением партнеров.

8. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых **поощряются** за активную общественную и культурную работу, награждаются грамотами / памятными сертификатами / значками наставников, признаются активными участниками школьного сообщества, информация о них размещается на доске почета.

Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.

4.2. Форма «Учитель – учитель». Структурное представление этапов

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Выбор из числа самых опытных и активных педагогов.</p> <p>Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным.</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость.</p> <p>Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты.</p>	<p>Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p>	<p>Закрепленный и уважаемый статус наставника.</p> <p>Лидерство в педагогическом сообществе.</p> <p>Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе.</p> <p>Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики.</p> <p>Повышение квалификации на партнерских</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

			образовательных площадках.	
--	--	--	----------------------------	--

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. **Проведение организационной встречи** с педагогическим коллективом, где куратор программы рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом.

2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

3. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого**. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям;
- определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
- формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.

4. Взаимодействие наставника и наставляемого является **регулярным**. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.

5. Обязательная **оценка промежуточных итогов**. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. После того как конкретная проблема наставляемого решена, **проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога**, происходит определение

наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей.

7. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.

4.3. Форма «Студент – ученик». Структурное представление этапов

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Через студенческое сообщество и сообщество благодарных выпускников.</p> <p>Проводится анкетирование на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым (временной ресурс, внутренняя мотивация).</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации.</p> <p>Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия.</p> <p>Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения.</p> <p>Работа с пособиями МЕНТОРИ «Рабочая тетрадь наставника».</p>	<p>Возможные решения:</p> <p>1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников.</p> <p>2) Личные встречи или групповые встречи в формате Mentor Match.</p>	<p>Лидерский статус.</p> <p>Возможность претендовать на участие в стипендиальной программе.</p> <p>Благодарственные письма и грамоты для портфолио.</p> <p>Реализация лидерского потенциала.</p> <p>Причастность к сообществу.</p> <p>Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Защита проекта, анализ успеваемости/уровня навыков.</p> <p>Сбор обратной связи от наставника и наставляемого, решение о продолжении (переход на решение другой проблемы) или прекращении взаимодействия.</p> <p>Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. **Мотивационная встреча** с наиболее активными студентами, показывающими лучшие образовательные результаты и устойчивую гражданскую и социальную позицию. Куратор

программы рассказывает о наставничестве, его целях, задачах, возможностях, форматах взаимодействия.

2. Куратор **собирает заявки** от желающих принять участие в программе студентов. Анкета обязательно включает вопросы о ресурсах потенциальных наставников: мотивация, навыки, возможная частота встреч. После анкетирования проводится тестирование, включающее вопросы о коммуникационных навыках, эмпатии, психологической подготовке, осознанию ответственности. Тестирование не имеет целью отсеять часть наставников, скорее, направлено на выявление пробелов, которые необходимо восполнить в процессе обучения.

3. **Обучение наставников** происходит в формате регулярных встреч (около 7-8) с куратором программы. Студентам-наставникам предлагаются ролевые ситуации, которые необходимо проиграть и обсудить с последующей рефлексией. Наставники учатся выстраивать диалог с подростком, реагировать на его запрос, формировать устойчивые связи, учить наставляемого целеполаганию и совместно развивать необходимые навыки по пособиям МЕНТОРИ «Рабочие тетради наставника».

4. **Формирование пар / групп наставник-наставляемый(е)** происходит по одной из трех схем, в зависимости от конкретной ситуации в образовательном учреждении:

- предложение куратора (куратор предлагает наставляемому встретиться с определенным наставником), что не рекомендуется, если цели выходят за пределы задач адаптации / улучшения образовательных результатов; без согласия обеих сторон пара не формируется;

- групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках / проблемах. Может производиться в формате Mentor Match («быстрые встречи», когда наставляемые переходят от одного наставника к другому). По окончании наставники и наставляемые изъявляют желание составить наставническую пару, при совпадении желаний пара организуется.

- дистанционное анкетирование (наставники заполняют анкеты, посвященные их возможностям, наставляемые – их проблемам), по результатам которого куратор составляет пары.

5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого**. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям;

- определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных образовательных и профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;

- формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, развитие определенного

навыка, до долгосрочных (3-5 лет), например, проектирование образовательной траектории, подготовка к трудоустройству.

6. Куратор выполняет функцию организатора, следит за системностью встреч, собирает обратную связь от участников и при необходимости проводит групповую встречу с уточнением текущих проблем. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый **проводят оценку** своих результатов, рефлексиируют, при желании – заполняют дневник прогресса.

7. По завершении наставнической программы (исходя из проблемы наставляемого заранее определяется длительность) наставник и наставляемый **представляют результаты взаимодействия**: совместный проект, образовательные, творческие, спортивные или иные результаты, результаты компетентностного / квалификационного тестирования, проводят презентационную беседу с куратором и другими наставническими парами.

Проводится массовое праздничное мероприятие с представлением успешных кейсов и результатов всей образовательной организации с приглашением партнеров.

Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых **поощряются** за активную общественную и культурную работу, выдвигаются на стипендию (по решению администрации), признаются активными участниками студенческого сообщества и лидерами сообщества благодарных выпускников. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.

4.4. Форма «Работодатель – ученик». Структурное представление этапов

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Через сообщество благодарных выпускников и из числа активных профессионалов предприятия.</p> <p>Проводится опрос/личная встреча с куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым.</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными специалистами.</p> <p>Работа с пособиями МЕНТОРИ «Рабочая тетрадь наставника» (целеполагание, стратегия коммуникация, эмпатия, оценка результатов).</p>	<p>Возможные решения:</p> <p>1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников</p> <p>2) Групповая встреча наставников от предприятия с наставляемых с последующим обоюдным выбором.</p> <p>3) День открытых дверей на предприятии и последующим сбором</p>	<p>Поощрение за реализацию программ КСО.</p> <p>Статус лидера и значимого взрослого, подкрепление авторитета.</p> <p>Развитие коммуникационных и иных гибких навыков.</p> <p>Активное участие в жизни сообщества благодарных выпускников – причастность, признание.</p> <p>Признание профессионального мастерства.</p> <p>Возможность тиражирования авторского наставнического</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Защита проекта, анализ успеваемости, представление бизнес-модели, определение образовательной траектории, представление результатов стажировки, тестирование на предмет овладения профессиональными/гибкими навыками.</p> <p>Оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

		обратной связи от учеников.	опыта и практики. Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.	
--	--	-----------------------------	---	--

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. **Встреча с** выразившими желание участвовать в наставнической программе сотрудниками компании / предприятия, рассказ о наставничестве, форматах взаимодействия и выгоде для организации (поиск молодых кадров, обновление стратегий мышления, помощь образовательной организации).

2. **Сбор заявок-анкет**, заполняемых потенциальными наставниками. Анкета включает вопросы о мотивации, профессиональных навыках, метакомпетенциях, возможном объеме времени, отведенном на взаимодействие. После анкетирования возможно проведение личной беседы (собеседования) с куратором программы, цель которого – определить готовность наставника к наставнической работе и выявить возможные темы для углубленного рассмотрения в процессе обучения.

3. **Обучение наставников** происходит в формате регулярных встреч (около 5-6) или образовательного интенсива с куратором программы либо приглашенными экспертами, на которых наставникам предлагаются ролевые ситуации взаимодействия со студентами, необходимые к рассмотрению, переживанию и рефлексии. Наставники получают необходимые для работы с подростками навыки и, при необходимости, готовые шаблоны и паттерны взаимодействия (задания, форматы, темы бесед) из методического пособия МЕНТОРИ «Рабочие тетради наставника».

4. **Формирование пар / групп наставник-наставляемый(е)** происходит по одной из трех схем:

- групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках/запросах соответственно. Встреча может производиться в формате Mentor Match («быстрые встречи» с чередованием наставляемых, которые переходят от одного наставника к другому). По окончании встречи наставники и наставляемые заполняют анкеты с обратной связью, которые анализируются куратором и его помощниками, при совпадении интереса составляются пары

- День открытых дверей на предприятии, в течение которого учащиеся посещают производство/офис компании, изучают организацию и внутренние процессы, взаимодействуют с сотрудником и либо оставляют обратную связь куратору с пожеланиями, результаты которой он передает потенциальным наставникам, либо самостоятельно предлагают “сотрудничество” потенциальным наставникам.
- дистанционное анкетирование, по результатам которого куратор составляет пары.

5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого**. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям;
- определение глобальной приоритетной сферы деятельности наставляемого, что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
- формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта, развитие определенного навыка, до долгосрочных (1-3 года), например, участие в конкурсах, вопросы профессиональной подготовки, подготовки к трудоустройству.

6. Куратор выполняет функцию организатора, следит за системностью встреч, собирает обратную связь и при необходимости проводит групповую встречу с уточнением текущих проблем. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый **проводят оценку** своих результатов.

7. По завершении наставнической программы (исходя из проблемы наставляемого заранее определяется длительность) наставник и наставляемый представляют **результаты взаимодействия**: общий проект, образовательные результаты, итоги компетентностного / квалификационного тестирования, будущую образовательную траекторию, результаты краткосрочной практики на производстве, рекомендательные письма и т.д.

Проводится массовое праздничное мероприятие с представлением успешных кейсов и результатов всей образовательной организации с приглашением партнеров.

Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых **поощряются** за активную общественную работу, получают признание в профессиональной среде и сообществе благодарных выпускников, развивают собственные организаторские и

лидерские навыки, необходимые для продвижения по карьерной лестнице, получают позитивную обратную связь и опыт работы с поколением будущих коллег.

Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации и сайте предприятия.

4.5. Форма «Работодатель – студент ». Структурное представление этапов

Отбор наставников	Обучение наставников	Формирование пар «наставник – наставляемый»	Мотивация для наставников	Процедура завершения взаимодействия
<p>Через сообщество благодарных выпускников и из числа активных профессионалов в предприятия.</p> <p>Проводится опрос / личная встреча с куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым.</p>	<p>Осуществляется куратором программы в организации / внешними приглашенными и специалистами.</p> <p>Работа с пособиями МЕНТОРИ «Рабочие тетради наставника».</p> <p>Наставник самостоятельно готовит личную программу по активизации профессиональных компетенций.</p>	<p>Возможные решения:</p> <p>1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников.</p> <p>2) Групповая встреча наставников от предприятия и наставляемых с последующим общением и обоюдным выбором.</p> <p>3) День открытых дверей на предприятии с последующим сбором обратной связи от наставляемых.</p>	<p>Поощрение за реализацию программ КСО.</p> <p>Статус лидера и значимого взрослого, подкрепление авторитета.</p> <p>Развитие коммуникационных и иных гибких навыков.</p> <p>Активное участие в сообществе благодарных выпускников – причастность, признание.</p> <p>Получение ценных и подготовленных кадров.</p> <p>Возможность тиражирования авторского наставнического опыта.</p>	<p>Представление конкретных результатов взаимодействия.</p> <p>Защита проекта, представление бизнес-модели, продукта, результатов стажировки, тестирование на предмет овладения профессиональными/ гибкими навыками, получение наставляемым приглашения на работу.</p> <p>Оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.</p>

			Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках.	
--	--	--	--	--

Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:

1. **Встреча** с выразившими желание участвовать в наставнической программе сотрудниками компании / предприятия, рассказ о наставничестве, форматах взаимодействия и выгоде для организации (поиск молодых кадров, обновление стратегий мышления, помощь образовательной организации).

2. **Сбор заявок-анкет** от потенциальных наставников. Анкета включает вопросы о мотивации, профессиональных навыках, метакомпетенциях, возможном объеме времени на взаимодействие. После анкетирования возможно собеседование с куратором программы, цель которого – определить готовность наставника к наставнической работе и выявить возможные темы для углубленного рассмотрения в процессе обучения.

3. **Обучение наставников** происходит на регулярных встречах (около 5-6) или образовательном интенсиве с куратором программы либо приглашенными экспертами. Наставникам предлагаются ролевые ситуации взаимодействия со студентами, необходимые к рассмотрению, переживанию и рефлексии. Наставники получают необходимые для работы с подростками навыки и, при необходимости, готовые шаблоны и паттерны взаимодействия (задания, форматы, темы бесед) из методического пособия МЕНТОРИ «Рабочие тетради наставника».

Параллельно с приобретением коммуникационных навыков и других наставнических компетенций наставник формирует личный список профессиональных навыков и тем для «передачи» наставляемому.

4. **Формирование пар / групп наставник-наставляемый(е)** происходит по одной из трех схем:

- групповая встреча, где наставники и наставляемые рассказывают о себе, своих навыках / запросах соответственно. Встреча может идти в формате Mentor Match. По окончании участники заполняют анкеты с обратной связью, их анализируют куратор и его помощник, при совпадении интереса составляются пары;

- день открытых дверей на предприятии, в течение которого учащиеся посещают производство / офис компании, изучают организацию и внутренние процессы, взаимодействуют с сотрудником и либо оставляют обратную связь куратору с пожеланиями, результаты которой он передает потенциальным наставникам, либо сами предлагают «сотрудничество» потенциальным наставникам;
- дистанционное анкетирование, по результатам которого куратор составляет пары.

5. Этапу работы по решению поставленной перед парой / группой задачи предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого**. Среди обсуждаемых тем:

- выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям;
- определение глобальной приоритетной сферы деятельности наставляемого, что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
- формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта / продукта, развитие определенного навыка/прикладного умения, до долгосрочных (3-5 лет), например, вопросы профессиональной подготовки, подготовки к трудоустройству, получение рабочего предложения, движение по карьерной лестнице.

6. Куратор выполняет функцию организатора, следит за системностью встреч, собирает обратную связь, при необходимости проводит групповую встречу с уточнением текущих проблем. После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый **проводят оценку** своих результатов.

Если работа ведется по пути приобретения конкретных профессиональных навыков, фиксируются этапы и результаты конкретных этапов деятельности (см. выше «Пять уровней самостоятельной работы»). Если работа ведется в формате инструктирования, в течение которого наставник и наставляемый одновременно работают над конкретным проектом, выполняя различные этапы, фиксируются конкретные успехи – ведется дневник практики.

7. По завершении наставнической программы наставник и наставляемый **представляют результаты взаимодействия**: совместный проект / продукт, результаты компетентностного / квалификационного тестирования, итоги производственной практики, рекомендательные письма, предложение о работе.

Проводится массовое праздничное мероприятие с представлением успешных кейсов и результатов всей образовательной организации с приглашением партнеров.

Лучшие проекты/продукция, бизнес-идеи могут быть монетизированы, а наставляемым предложено продолжить их развитие на базе предприятия.

Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов и наставляемых **поощряются** за активную общественную работу, получают признание в профессиональной среде и сообществе благодарных выпускников, развивают собственные организаторские и лидерские навыки, необходимые для продвижения по карьерной лестнице, а также позитивную обратную связь и опыт работы с поколением будущих коллег. Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации, а также на сайте предприятия.

5. Вариант геймификации наставнической программы, иерархия наставников

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

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

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

В конце каждого цикла программы наставничества составляются рейтинги на основе накопленных наставником и наставляемыми баллов. Подобные рейтинги позволяют определить «победителей», которые получают дополнительные поощрения на финальном мероприятии. Если наставник решает принять участие в новом цикле программы, его баллы, достижения и полученный уровень не сгорают, а закрепляются за наставником.

5.3. Куратор имеет право устанавливать **индивидуальные** для образовательной организации и выбранных форм наставничества правила перехода **по трем уровням иерархии**

(примерное название – Junior, Gold lvl, Brilliant lvl), но сохраняющие нижеуказанную логику ценности достижений:

Уровень 1. Junior. Необходимые достижения для получения уровня:

- завершен один цикл наставничества;
- процент посещаемости встреч – 70%;
- процент положительных отзывов от наставляемого – 70%;
- посещено 2 внешних мероприятия (выставка, лекция, концерт, вебинар, урок, фильм и т.д.);
- получено 15 дополнительных баллов.

Уровень 2. Gold lvl. Необходимые достижения для получения уровня:

- завершены три цикла наставничества;
- процент посещаемости встреч – 80%;
- процент положительных отзывов от наставляемых – 85%;
- посещено 5 внешних мероприятий;
- успешно представлены 2 проекта с наставляемым;
- 1 из наставляемых стал наставником в личном цикле программы;
- создан 1 успешный кейс и размещен на сайте организации;
- получено 40 дополнительных баллов.

Уровень 3. Brilliant lvl. Необходимые достижения для получения уровня:

- завершены 8 программ (циклов) наставничества;
- процент посещаемости встреч – 90%;
- процент положительных отзывов от наставляемых – 90%;
- посещено 10 внешних мероприятий;
- успешно представлены 5 проектов с наставляемых;
- 3 наставляемых становятся наставниками в личном цикле программы;
- созданы и опубликованы на сайте организации 3 успешных кейса;
- проведены 2 консультации/тренинга для будущих наставников;
- посещено 1 федеральное мероприятие для наставников;
- получено 100 дополнительных баллов.

6. Процедура завершения взаимодействия между наставниками и обучаемыми

Завершение взаимоотношений – обязательный этап наставничества, который может оказаться эмоционально сложным и для наставников, и для наставляемых.

В программу обучения наставников обязательно должна входить тема корректного завершения работы. Процесс завершения наставнических взаимоотношений должен быть максимально безболезненным для всех участников. Имеются два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

- 1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т.д.);
- 2) незапланированное (смена места проживания, болезнь, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.).

Куратор программы должен утвердить алгоритм и основные правила завершения взаимодействия наставника с наставляемым для минимизации рисков. Этот алгоритм будет эффективным, если в нем:

- предусмотрены два варианта процедур – для незапланированного и для запланированного завершения наставнических взаимоотношений;
- учтены различные причины завершения;
- прописана пошаговая инструкция, как и когда следует остановить наставнические отношения, в том числе проблемные;
- разработаны инструкции по проведению куратором индивидуальных бесед с наставником и наставляемым;
- прописаны варианты оказания дополнительной помощи и поддержки наставникам, наставляемым и / или их родителям в случае незапланированного завершения отношений;
- указаны возможные критерии для оценки эффективности процедуры завершения взаимодействия;
- описаны процедуры оповещения наставников, наставляемых, а также их родителей о завершении участия в программе.

Процесс завершения взаимоотношений наставника с наставляемым должен включать следующие шаги:

1. Планирование.
2. Сопровождение процесса куратором.

3. Рекомендации наставнику.
4. Непосредственное проведение процедуры завершения взаимодействия с наставляемым.
5. Оценка этой процедуры.
6. Принятие решения о продолжении деятельности наставника после завершения наставнических отношений.

Планирование основывается на результатах обсуждения, на котором наставник, наставляемый и куратор (в некоторых случаях – родители) договорились об условиях завершения наставнических отношений. В ходе этого обсуждения, которое проводит куратор программы, нужно спланировать процедуру завершения, определить сроки последней встречи наставника и наставляемого или (при необходимости) официально продлить наставнические взаимоотношения на дополнительный период времени.

Особое внимание следует уделить вопросу взаимодействия между наставником, наставляемым и его родителями после завершения участия в программе наставничества. Важно донести до них, что дальнейшие отношения будут находиться вне рамок ответственности куратора и действия программы. При этом важно заранее обговорить, в каких ситуациях наставляемый может обращаться к наставнику вне рамок программы.

Основные вопросы, которые важно решить на обсуждении:

- При каких обстоятельствах может произойти завершение взаимодействия наставника и наставляемого?
- Каковы роли всех участников программы наставничества в этом процессе?
- Какие взаимодействия бывшего наставника и наставляемого допускаются после завершения программы и какие обязанности сторон возникают в связи с этим?
- Как определить, могут ли наставник и / или наставляемый продолжать участие в наставнической программе?
- Какую поддержку можно получить в рамках программы наставничества по завершении взаимодействия?

Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы.

Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия. Нужно определить и устно разъяснить причины прекращения взаимодействия

как наставляемому, так и наставнику.

Если наставляемому планируется назначить нового наставника, нужно обсудить это с наставляемым. Необходимо помочь ему понять ошибки во взаимоотношениях с предыдущим наставником и обсудить способы, позволяющие избежать их в будущем (если новый наставник назначается по причине конфликтной ситуации с предыдущим, а не в случае смены ролевой позиции и появлении новых задач). Если наставнические отношения прекращаются не из-за личного конфликта (например, изменился режим работы наставника), необходимо донести это до наставляемого, рассказать о реальных причинах и помочь пережить чувства, связанные с прекращением этих отношений.

Затем следует организовать встречу наставляемого с его новым наставником. Если наставляемый имел значительные проблемы с предыдущими наставниками, целесообразно будет установить в новых взаимоотношениях испытательный срок.

Куратору следует организовать обсуждение между наставником и наставляемым приближающегося завершения взаимодействия. При завершении отношений у наставников и наставляемых могут возникать смешанные чувства. В случае личных конфликтов, если отношения заканчиваются преждевременно, участники программы могут испытывать отрицательные эмоции: гнев, отвержение, депрессию, вину. У наставляемого с низкой самооценкой конец отношений наставничества может усилить чувство безнадежности. Такому наставляемому особенно необходима поддержка куратора.

Иногда невозможно провести процедуру завершения из-за объективных обстоятельств. В этих случаях куратор должен обсудить завершение отдельно с каждой стороной.

Следует напомнить наставнику и наставляемому, что их отношения не обязательно завершаются. Вместо этого они могут перейти от формального наставничества на следующий этап. Наставники могут продолжать занимать важное место в жизни своих наставляемых.

В случае незапланированного завершения взаимоотношений из-за личных конфликтов особенно важно соблюдать процедуру. Независимо от причины незапланированного завершения куратор программы должен провести беседу с наставником, включающую:

- обсуждение чувств наставника относительно завершения взаимодействия с наставляемым;
- обсуждение причин завершения;
- обсуждение положительного опыта наставнического взаимодействия;
- обсуждение процедуры заблаговременного уведомления наставляемого и его родителей об ожидаемом завершении взаимоотношений, чтобы на

подготовку было достаточно времени;

- обзор правил взаимодействия наставника и наставляемого после завершения отношений;
- планирование последнего взаимодействия (последней встречи) наставника и наставляемого (при необходимости);
- обсуждение ситуаций, при которых наставляемый может обратиться к наставнику после завершения.

Аналогичную беседу куратор должен провести с наставляемым, обеспечить возможность наставнику и наставляемому попрощаться друг с другом в здоровом, уважительном и утверждающем ключе.

При принятии решения о прекращении наставнических взаимоотношений даются следующие **рекомендации наставникам**:

- установить конкретную дату последней встречи и заблаговременно сообщить о ней наставляемому;
- не ждать последней встречи, заранее готовить наставляемого к тому, что отношения завершатся;
- быть честным, искренним и участливым независимо от причины завершения наставничества;
- поговорить о причинах завершения с наставляемым (в случае незапланированного завершения);
- рассказать о своих мыслях и чувствах в отношении наставляемого и в отношении завершения взаимодействия;
- быть позитивным, особенно в отношении будущего, ожидающего наставляемого;
- обговорить ситуации, в которых наставляемый может обратиться к наставнику;
- не давать обещаний, которые наставник не сможет сдержать (например, поддерживать связь с наставляемым и т.п.).

Важную роль играет поощрение наставника и наставляемого на выражение своих чувств по поводу завершения наставничества. Чтобы помочь наставляемому выражать эмоции по поводу окончания взаимодействия, наставник должен первым выразить свои чувства, а затем предложить наставляемому сделать то же самое.

Один из ключевых моментов завершающей встречи – это рефлексия, она поможет и наставнику, и наставляемому посмотреть на свою состояние в динамике. Важно зафиксировать результаты взаимодействия, проговорить их. Список вопросов, которые могут задать себе и друг другу наставник и наставляемый:

1. Какое у вас было самое интересное занятие?
2. Что я не должен делать снова?
3. Мы достигли целей, которые мы ставили?
4. Чему мы научились друг у друга?
5. Что мы возьмем из опыта участия в программе наставничества?

Куратор программы должен способствовать *конструктивному разговору*, помочь наставнику и наставляемому разобраться в проблемах, возникших в процессе взаимодействия, помочь вспомнить хорошие аспекты взаимоотношений, то позитивное и полезное, что удалось сделать. Следует определить пути для более эффективного возможного взаимодействия в будущих ситуациях. Необходимо провести индивидуальные беседы с наставляемыми и наставниками по этому поводу. Кроме того, куратор должен рассказать, какую поддержку могут получить наставник и наставляемый после завершения наставничества и какие есть возможности для продолжения участия в программе наставничества.

Куратору программы важно тщательно **координировать процесс завершения взаимодействия и осуществлять его оценку**. Информация, полученная от участников при завершении взаимодействия, должна сопоставляться с данными конечной оценки, особенно если к формальной оценке эффективности программы привлекаются сторонние организации.

При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт.

При желании наставники могут продолжить свое участие в наставнической программе. Тогда образовательная организация может принять решение о продолжении деятельности наставника в рамках программы.

Таким образом, завершение взаимодействия наставника и наставляемого занимает особое место в программе наставничества и требует внимательного отношения и тщательной подготовки.

Помимо завершения наставнических отношений внутри каждой пары/группы, что можно назвать **завершением первого уровня**, данная целевая модель предусматривает еще два уровня этого процесса, которые представляются важными для развития практик наставничества в образовательной организации.

Второй уровень – это общая встреча всех наставников и наставляемых, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества в образовательной организации. Задачи такой встречи: провести групповую рефлекссию, обменяться опытом,

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

Третий уровень – проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля) с публичным подведением итогов программы наставничества.

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

В жюри могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители предприятий и образовательных организаций региона, представители родительского комитета и педагогического сообщества, администрация города и региона. По результатам голосования жюри, а также представленными достижениями (см. баллы иерархии наставников) выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.

На мероприятие необходимо пригласить следующие возможные целевые аудитории:

- обучающихся и сотрудников образовательной организации;
- выпускников;
- друзей и близких наставляемых;
- представителей предприятий и организаций, на которых работают наставники, участвовавшие в программе;
- представителей социальных партнеров образовательной организации;
- специалистов и волонтеров, участвовавших в организации программы;
- представителей бизнес-сообщества и НКО;
- представителей образовательных организаций;
- журналистов региональных СМИ и лидеров мнений;
- представителей органов власти и т. д.

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению. Для наставляемых – поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории. Кроме того, подведение итогов в формате открытого праздничного мероприятия может усилить позиции образовательной организации, повысить ее престиж среди потенциальных обучающихся и их родителей, привлечь партнеров и спонсоров, обогатить образовательную среду и открыть новые возможности развития обучающихся.

На сайте образовательной организации и/или ее партнера-предприятия рекомендуется создать раздел «Ресурсный центр наставнических практик», где опубликовать подготовленные

командами успешные кейсы, а также создать виртуальную доску почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер.

Долгосрочная цель третьего уровня – усиление программу наставничества и расширить базу лояльных к программе людей, привлечь потенциальных наставников, кураторов, спонсоров.

Приложение 4. Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества

Оглавление

Приложение 4. Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества Ошибка! Закладка не определена.

4.1 Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества Ошибка! Закладка не определена.

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| 4.1.1. Форма «ученик – ученик» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.1.2. Форма «студент – студент» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.1.3. Форма «учитель–учитель» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.1.4. Форма «студент – ученик» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.1.5. Форма «работодатель – ученик» | Ошибка! Закладка не определена. |

4.2. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы). Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества Ошибка! Закладка не определена.

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| 4.2.1 Форма «ученик – ученик» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.2.2. Форма «студент – студент» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.2.3. Форма «учитель – учитель» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.2.4. Форма «студент – ученик» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.2.5. Форма «работодатель – ученик» | Ошибка! Закладка не определена. |

4.3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества Ошибка! Закладка не определена.

- | | |
|--|---------------------------------|
| 4.3.1. Форма наставничества «ученик – ученик» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.3.2. Форма наставничества «студент – ученик» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.3.3. Форма наставничества «учитель – учитель» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.3.4. Форма наставничества «работодатель – ученик» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.3.5. Форма наставничества «работодатель – студент» | Ошибка! Закладка не определена. |

4.4. Анкета куратора Ошибка! Закладка не определена.

4.5. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества Ошибка! Закладка не определена.

- | | |
|---|---------------------------------|
| 4.5.1. Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 4.5.2. Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо-Рубинштейн | Ошибка! Закладка не определена. |

- 4.5.3. Методика оценки уровня развитости метанавыков **Ошибка! Закладка не определена.**
- 4.5.4. Тест на личностную тревожность **Ошибка! Закладка не определена.**
- 4.5.5. Оценка вовлеченности учащихся в образовательный процесс **Ошибка! Закладка не определена.**
- 4.5.6. Фиксация показателей уровня успеваемости **Ошибка! Закладка не определена.**
- 4.5.7. Опросник «Профессиональное выгорание» (ПВ) (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова) **Ошибка! Закладка не определена.**
- 4.5.8. Тестирование «икигай» **Ошибка! Закладка не определена.**

4.1 Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества

4.1.1. Форма «ученик – ученик»

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

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

3. 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 наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	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

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе?

[да/нет]

Анкета наставника

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

Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с 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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. 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]

4.1.2. Форма «студент – студент»

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

3. 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 наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

Анкета наставника

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

Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с 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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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]

4.1.3. Форма «учитель–учитель»

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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. 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

13 Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14 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	Никогда
---	--------------------	--------------	--------------	-----------------	----------------

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 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (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 программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	--------------------	--------------	--------------	-----------------	----------------

(посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)					
--	--	--	--	--	--

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

4.1.4. Форма «студент – ученик»

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

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

3. 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 наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность профориентационных мероприятий (понимание своей будущей профессии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

Анкета наставника

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

Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вы ожидаете общение с 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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

4.1.5. Форма «работодатель – ученик»

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

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 профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10.Насколько для Вас важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

Анкета наставника

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]

4.2. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы). Макеты опросных анкет для участников пяти форм наставничества

4.2.1 Форма «ученик – ученик»

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

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

Анкета наставника

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

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

4.2.2. Форма «студент – студент»

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидали от программы?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

Анкета наставника

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

Инструкция

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

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезны/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. На сколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

4.2.3. Форма «учитель – учитель»

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия 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. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	--------------------	--------------	--------------	-----------------	----------------

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

19. 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? _____

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

16 Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	--------------------	--------------	--------------	-----------------	----------------

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

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

4.2.3. Форма «студент – ученик»

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

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

3. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Профорientационные мероприятия (понимание своей будущей профессии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

Анкета наставника

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

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

4.2.4. Форма «работодатель – ученик»

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

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

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

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

4.3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

4.3.1. Форма наставничества “ученик – ученик”

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

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
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 школьной программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятий	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее 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	

4.3.2 Форма наставничества “Студент – ученик”

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

Личностная оценка наставляемых
 Всего участников –
 Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее 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 школьной программы	
Появилось желание поступить на охваченные практикой факультеты и направления	
Стал более осознанным? (лучше понимает свои желания, научился ставить цели и следовать им, появилось лучшее понимание своих сильных сторон)	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	

Личностная оценка наставников
 Всего участников –
 Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее 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	

4.3.2. Форма наставничества «учитель – учитель»

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

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	

Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

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 данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	

Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

4.3.4. Форма наставничества «Работодатель – ученик»

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

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя (для себя)
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке	
Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее	

Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появились идеи для реализации собственного проекта в интересующей области	
Планирует работать на организациях, участвующих в программе наставничества	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и образовательных организаций	
Хотели бы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив	

4.3.5. Форма наставничества “работодатель – студент”

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

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя (для себя)
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу.	
Хотели бы/планируют поступить на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;	
Появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера;	
Рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Рассматривает наставляемого/мых потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки?	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Считает, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе	
Считает, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Считает, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу	
Появилось желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества.	

4.4. Анкета куратора

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

9. Процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников СПО				
12. Количество планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы				

4.5. Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества

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

Учащиеся/Студенты

Первый этап (до начала работы)	Второй этап (по окончании)
Успеваемость	Успеваемость
Вовлеченность	Вовлеченность
Интересы (маршруты)	Интересы (маршруты)
Ролевая модель	нет
Метанавыки (soft-skills)	Метанавыки (soft-skills)
Самооценка	Самооценка (+ 1 шкала, возможна замена)
Икигай (без роли)	Икигай (без роли)
Тревожность (Айзенк)	Тревожность (Айзенк)

Педагоги

Первый этап (до начала работы)	Второй этап (по окончании)
Возраст (соцдем)	Возраст (соцдем)
Как долго работаете в этой школе? (соц.дем)	нет

Предмет, который вы преподаете (соц.дем)	нет
Самооценка	Самооценка
Профессиональное выгорание	Профессиональное выгорание
Ролевая модель	нет
Метанавыки (soft-skills)	Метанавыки (soft-skills)

Работодатель

Первый этап (до начала работы)	Второй этап (по окончании)
Соц. дем	Соц. дем
Самооценка (ожидания)	Самооценка (реальность)
Ролевая модель	нет
Метанавыки (soft-skills)	Метанавыки (soft-skills)

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

В качестве стимульного материала используется тестирование Бэлбин Р.М. адаптированная для двух возрастной категорий 5х-11х классов. Каждый член группы играет двойную роль. Первая роль, функциональная, связана с формальной спецификой деятельности группы. Вторая, "командная роль", которая очень важна для успешной деятельности группы. Полная ролевая структура создает предпосылки для эффективного партнерского взаимодействия, обеспечивающего результаты трудовой деятельности, соответствующие интересам команды проекта.

- Методика легла в основу квеста для обучающихся: «Класс будущего», где дети погрузятся в ситуации создания класса мечты.
- Методика легла в основу квеста для педагогов: «Школа будущего», где педагоги погрузятся в ситуации планирования и проведения уроков в школе будущего.

- Методика легла в основу квеста для специалистов: «Создай свой бизнес», где специалисты погружаются в ситуации планирования и реализации собственного проекта.

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

Определены семь командных ролей, которыми характеризуется ролевое разнообразие группы. Роли категорично условно были названы: Аналитик, Лидер, Креатор, Диджитал-эксперт, Продюсер, Визионер, Координатор.

Соответствие ведущего навыка и роли:

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

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

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

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

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

- Лидер — твой ведущий навык будущего — развитый эмоциональный интеллект. Он помогает тебе хорошо общаться с другими людьми, своевременно проявлять эмпатию, объединять группу на базе общих целей и ценностей, поднимать командный дух и улучшать эмоциональную атмосферу в коллективе. Однако, слишком увлекшись ролью лидера или слишком поддавшись эмоциям, такой человек рискует начать манипулировать другими в своих целях. Например, перекладывать на других, то, что вполне можно сделать было бы и самому.
- Креатор — твой ведущий навык будущего — развитое креативное мышление и широкая свобода выбора творческих, подчас даже неожиданных, методов решения задач. Тебе свойственно стремление к самовыражению в творческом порыве работы над какой-либо идеей проекта. Твое нестандартное мышление помогает находить выход из самых трудных ситуаций и необычное решение проблем. Но такой творческий подход может иногда превратиться в проблему. Слишком увлекшись творчеством, легко начать игнорировать вопросы, кажущиеся тебе второстепенными, и просто-напросто отменить идеи других людей, которые тебе показались недостаточно креативными.
- Диджитал-эксперт — твой ведущий навык будущего — хорошая сетевая компетентность, цифровое мышление. Это классная способность видеть и описывать задачи, которые целесообразно решать с помощью современных технологий. Помогает тебе в индивидуальной и командной работе и умение работать с инструментами виртуального сотрудничества. Ты отлично «прокачан» в плане знаний и владения современными технологиями и всегда найдешь подходящую программу или информацию в интернете. Но твоя поглощенность цифровым миром может доходить до занудства, есть риск потерять дружеский контакт и хорошее, качественное общение с окружающими живыми людьми.
- Продюсер — твой ведущий навык будущего — хорошая коммуникабельность, медиаграмотность и умение создавать качественный материал, который обязательно будет интересен другим. У тебя хорошо развита полезная черта — «клиентоориентированность»: ты чувствуешь в каком виде и что нужно предложить конкретной аудитории, как подать или упаковать материал, идею, продукт, чтобы “продать” ее потенциальному потребителю. Увлечшись упаковкой и жанрами, формой подачи материала тебе может быть сложно удерживать долго внимание на каком-то одном вопросе и возникает спешное желание не закончив одно, приступить сразу к другому.
- Визионер — твой ведущий навык будущего — умение видеть пересечения разных областей. Даже если обсуждение началось с какой-то одной сферы, ты можешь видеть взаимосвязи с другими сферами, можешь находить параллели и аналогии в других областях и связывать их воедино. Твое системное мышление помогает эффективно объединить это все в единую систему. Конечно, это показывает твою эрудированность и разностороннее мышление, но иногда излишняя перегруженность малознакомой терминологией и «умничание» может начать раздражать других людей.

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

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

4.5.2. Методика определения самооценки, основанная на методике Дембо-Рубинштейн

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

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

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

Стимуляция – рисунок с 6 шкалами.

Инструкция:

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

- 1 шкала - успешности, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя «все успешнее меня»;
- 2 шкала – удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает «я уверен в себе и знаю, чего хочу», а нижняя «я совсем не понимаю себя»;
- 3 шкала – понимание собственного будущего, где самая верхняя точка означает «я понимаю, куда двигаюсь», а нижняя «я совсем не понимаю, что меня ожидает в будущем»;

- 4 шкала - счастья, где самая верхняя точка означает «я самый счастливый», а нижняя «все счастливее меня»;
- 5 шкала – твое эмоциональное состояние при посещении школы, где самая верхняя точка означает «я с удовольствием хожу в школу», а нижняя «не хочу ходить в школу, хожу через силу»;
- 6 шкала – насколько ты хочешь хорошо учиться в школе, где самая верхняя точка означает «я хочу учиться хорошо», а нижняя «я не хочу учиться хорошо».

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

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

4.5.3. Методика оценки уровня развитости метанавыков

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

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

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

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

Варианты ответов: нет/ иногда / да.

1. Мне не надо много знать, чтобы понять, как поступить.
2. Чтобы быстро решить задачу, я самостоятельно разбиваю ее на куски.
3. Я всегда уточняю информацию, которую слышу или читаю, просто так не верю.
4. Мне трудно находить что-то новое в привычных вещах.
5. Я считаю, что мое мнение важнее, чем мнение других.
6. Мне нравится говорить комплименты и подбадривать окружающих.
7. Я привык внимательно слушать, что мне говорят. Не люблю угадывать причины.
8. Я часто понимаю, почему человек агрессивен. Поэтому умею с такими людьми общаться.
9. Я предлагаю сразу несколько решений одной проблемы.

10. Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти общие интересы у всех.
11. Анализируя ситуации, я стараюсь рассмотреть все, что влияет на нее.
12. Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать.
13. Мне интереснее найти свой собственный способ решения задачи, а не использовать стандартный
14. Я могу изменить свое мнение, если мне убедительно докажут, что я не пра
15. Я не перепроверяю то, что говорят или пишут люди, которым я доверяю.
16. Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нем остальных.

17. Я четко понимаю свою роль в командной работе.
18. Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично.
19. Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса.
20. Я собираю целую группу, чтобы решить сложную задачу.
21. Считаю, что нельзя решить сложную задачу вместе людьми, с которыми знаком только виртуально.

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

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

4.5.4. Тест на личностную тревожность

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

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

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

Стимуляция – 10 утверждений:

- Я не чувствую в себе уверенности.
- Из-за пустяков я краснею.
- Мой сон беспокоен.
- Я легко впадаю в уныние.
- Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю.
- Меня пугают трудности.
- Я люблю копаться в своих недостатках.

- Меня легко убедить.
- Я мнительный.
- Я с трудом переношу время ожидания.

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

Подсчет результатов

- состояние часто присуще -2 балла,
 - бывает, но изредка - 1 балл
 - совсем не бывает – 0 баллов
1. 0-7 баллов – тревожность отсутствует;
 2. 8-14 баллов – тревожность средняя, допустимого уровня;
 3. 15-20 баллов – высокая тревожность.

4.5.5. Методика определения ведущего предметного интереса

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

- Социальное направление
- Предпринимательство
- Технологическое направление
- Естественнонаучное направление
- Крафт и мастерство
- Спорт

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

Стимуляция: 8 раундов выбора картинок.

Таблица 3

1) Выбери компьютерную игру, в которую ты хотел бы поиграть
2) Ты пришел на мастер-класс. Какой ты выберешь?
3) Тебе предложили роль в популярном сериале. В каком сериале ты хотел бы сыграть одну из главных ролей?
4) Выбери задачу, которую ты хотел бы решить.
5) Что ты выберешь в выходной?
6) Ты получил приз. Как ты думаешь, за что?
7) Как ты считаешь, в какой среде и сфере ты хотел бы себя реализовать?

8) ИИ создал интеллект великих людей. Выбери себе виртуального наставника.

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

Подсчет результатов

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

4.5.6. Оценка вовлеченности учащихся в образовательный процесс

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

Инструкция:

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

Стимуляция – 20 утверждений (таблица 4).

Таблица 4. 20 утверждений теста.

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

1.	Задавал(а) вопросы преподавателю на занятиях						
2.	Участвовал(а) в общегрупповых дискуссиях во время занятий						
3.	Выступал(а) с докладом или презентацией на занятиях						
4.	Решал(а) задачи у доски или отвечали на вопрос преподавателя по содержанию учебного курса						
5.	Приходил(а) на урок с невыполненным домашним заданием (обратная шкала 0-1-2-3-4-5)						
6.	Присутствовал(а) на уроке, но не вникал(а) в материал, не слушал(а) преподавателя (обратная шкала 0-1-2-3-4-5)						

7.	Работал(а) над групповым заданием совместно с одноклассниками на уроке						
8.	Выполнял(а) индивидуальные домашние задания или готовился (ась) к контрольным и экзаменам совместно с одноклассниками во внеурочное время						
9.	Выполнял(а) групповое задание с одноклассниками во внеурочное время						
10.	Объединял(а) идеи разных дисциплин при подготовке заданий или во время участия в дискуссиях на занятиях						
11.	Помогал(а) другим ученикам с домашним заданием, подготовкой к контрольной работе или экзамену						

12.	Обсуждал(а) со учениками других классов, друзьями или родственниками идеи из пройденного урока						
13.	Работал(а) над дополнительными заданиями по курсу, выполнение которых необязательно для получения отличной оценки						
14.	Обсуждали индивидуально с преподавателями оценки и задания по предмету						
15.	Обсуждали с преподавателями свои профессиональные, карьерные планы						
16.	Обсуждал(а) с преподавателями неучебные вопросы (выбор будущей профессии, научная работа, другие личные вопросы)						
17.	Мог(ла) найти большинство преподавателей во внеурочное время						

18.	Посещал(а) спортивные секции						
19.	Посещал(а) занятия кружков, коллективов, клубов по интересам						
20.	Участвовал(а) в олимпиадах, конкурсах, концертах						

Процедура

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

Подсчет результатов

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

4.5.7. Фиксация показателей уровня успеваемости

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

4.5.8. Опросник «Профессиональное выгорание» (ПВ) (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)

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

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

Таблица 5.

1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)	0 1 2 3 4 5 6
2	К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон	0 1 2 3 4 5 6
3	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу	0 1 2 3 4 5 6
4	Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход	0 1 2 3 4 5 6
5	Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций, и стремлюсь свести общение с ними до минимума	0 1 2 3 4 5 6
6	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно	0 1 2 3 4 5 6
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками	0 1 2 3 4 5 6
8	Я чувствую угнетенность и апатию	0 1 2 3 4 5 6
9	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег	0 1 2 3 4 5 6
10	В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю	0 1 2 3 4 5 6
11	Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мною. Они преследуют только свои интересы	0 1 2 3 4 5 6
12	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление	0 1 2 3 4 5 6
13	Я испытываю эмоциональный спад на работе	0 1 2 3 4 5 6
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше	0 1 2 3 4 5 6

15	Я не могу быть участливой ко всем ученикам (студентам), особенно недисциплинированным и не желающим учиться	0 1 2 3 4 5 6
16	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	0 1 2 3 4 5 6
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами	0 1 2 3 4 5 6
18	Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения	0 1 2 3 4 5 6
19	Я многое успеваю сделать на работе и дома	0 1 2 3 4 5 6
20	Я чувствую себя на пределе возможностей	0 1 2 3 4 5 6
21	Я многого смогу еще достичь в своей жизни	0 1 2 3 4 5 6
22	Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	0 1 2 3 4 5 6

Стимуляция – 22 утверждения (таблица 5)

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

Подсчет результатов

Субшкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6*, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Профессиональная успешность (редукция персональных достижений)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

4.5.9. Тестирование «икигай»

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

Инструкция

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

Процедура – перед тестируемым появляется поле из картинок, которые олицетворяют тот или иной ответ на предложенные вопросы. Тестируемому необходимо выбрать три картинки, соответствующие ему, путем наведения курсора. После ознакомления с коротким описанием осуществить выбор, нажав на кнопку «лайк» или «дизлайк». Из образованного пула из 3-х “одобренных” ответов нужно совершить окончательный выбор одного ответа.

Стимуляция: 4 раунда выбора картинок.

1. Тип компании

Задание сверху: “Выбери свой тип компании? Выбери три или откажись от тех, что тебе не подходят”

2. Тренды

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

3. Интересы

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

4. Ситуация

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