Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Гимназия № 1 имени В.А. Сайбеля»

Артемовского городского округа

КЕЙС УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА

Учитель-наставник:

Куприянова Татьяна Михайловна

учитель русского языка и литературы,

классный руководитель

Наставляемый:

Левицкая Анастасия Юрьевна,

обучающаяся 10 класса «А»

2022г.

Структура кейса

1.Пояснительная записка

* основные термины и понятия
* цели и задачи
* формы и методы
* ожидаемые результаты
* портреты участников
* мониторинг

2.Профессиональный инструментарий наставника

* план мероприятий
* результативность наставничества
* стратегия успеха наставничества

3.Приложения

Приложение 1.Характеристика организации наставничества

Приложение 2.Права и обязанности наставника

Приложение 3. Права и обязанности наставляемого

Приложение 4. Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель – ученик». Анкета для наставляемого

Приложение 5. Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель – ученик». Анкета для наставника

Приложение 6 . Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель – ученик». Анкета для наставляемого

Приложение 7 . Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель – ученик». Анкета для наставника

Пояснительная записка

Сохранение и развитие одарённости детей важнейшая проблема нашего общества. Перед учителем стоит основная задача – способствовать развитию каждой личности. Поэтому важно установить уровень способностей и их разнообразие у наших детей, но не менее важно уметь правильно осуществлять их развитие. В школьном возрасте процент таких детей очень мал, и чаще всего они лишены необходимой для развития их талантов поддержки. Одаренный ребенок, в отличие от одарённого взрослого, сформировавшаяся личность, будущее которого ещё не определено. Поэтому и заниматься с такими детьми необходимо. В учебном процессе развитие одарённого ребёнка следует рассматривать как развитие его внутреннего деятельностного потенциала, способности быть автором, творцом активным созидателем своей жизни, уметь ставить цель, искать способы её достижения, быть способным к свободному выбору и ответственности за него, максимально использовать свои способности. Одним из важнейших компонентов, способствующих созданию и поддержанию на высоком уровне научного потенциала страны, является налаженная система поиска и обучения одарённых детей. Важно направить одарённого ребёнка не на получение определённого объёма знаний, а на творческую его переработку, воспитать способность мыслить самостоятельно, на основе полученного материала. Воспитание и обучение одарённых детей - трудная и широкомасштабная задача. Каждый одаренный ребенок — индивидуальность, требующая особого подхода. Содействие реализации одаренности чаще всего требует организации особой среды, включающей специальное образование, которое выходит за рамки обучения в обычной школе.

Основой работы с одарёнными учащимися является совершенствование таких факторов, как развитие внутреннего деятельностного потенциала, способности быть творцом, созидателем своей жизни, уметь ставить цель и искать способы её достижения, т.е. по максимуму использовать свои собственные силы и способности, стремясь выйти за их пределы.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничествовмодуле «учитель-ученик»реализуется какуниверсальная модель построения отношений внутри школы в соответствии с Программой наставничества МБОУ Гимназия № 1 им. В.А. Сайбеля, утвержденной Приказом № 29/1-А от 14.02.2022 г.

**Наставник - о**пытный педагог (учитель), мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Особая роль наставника в процессе формирования личности состоит в том, что в основе Программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, одаренный или имеющий повышенную мотивацию к обучению ученик, демонстрирующий или способен демонстрировать высокие образовательные результаты, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо испытывающий трудности коммуникации.

Он через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные и личные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В данной конкретной форме наставляемый – это «обучающийся».

В соответствии с Программой **целью** модели «учитель - ученик» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования эффективной системы поддержки обучающихся, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

**Задачи**: повышение мотивации у наставляемых к учебе и улучшение их образовательных результатов, раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, развитие гибких навыков, лидерских качеств, ораторских способностей, метакомпетенций, установление доверительных партнерских отношений между участниками образовательной деятельности.

***Форма наставничества «учитель - одарённый ученик»***

***Цель*** реализации ***формы наставничества «учитель – одарённый ученик»*** - психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель - предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.

### Форма наставничества «учитель — высокомотивированный ученик»

***Цель*** реализации ***формы наставничества «учитель – высокомотивированный ученик»*** — раскрытие потенциала личности наставляемого.

***Задачи*** взаимодействия наставника с наставляемым при реализации форм «учитель – одарённый ученик», «учитель – высокомотивированный ученик»:

* повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;
* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;
* подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
* улучшение показателей эффективности образовательной организации.

***Участники пары «наставник - наставляемый»*** **Наставник:**

* учитель;

**Наставляемый:**

* одаренный обучающийся — обучающийся, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности;
* высокомотивированный обучающийся — обучающийся, имеющий высокий уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешным в том или ином виде деятельности.

**Направления работы наставника:**

* побуждает обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;

- совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;

* организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов, обучающихся;
* организуется педагогическое сопровождение и педагогическую поддержку при нивелировании трудностей в обучении, развитии, адаптации;
* организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;

-помогает визуализировать и осознавать индивидуальные программы/маршруты/траектории;

- осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений;

* организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

**Формы** наставничества

**Индивидуальная** — предполагает персонализованное сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей и запросов последнего. **Групповая** — сопровождение одним наставником группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом. **Онлайн** — поддержка обучающихся, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий

**Смешанная** – сочетание групповой формы работы с индивидуальным сопровождением.

**Методы** наставничества

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. Это связано с тем, что в работе наставника, в зависимости от вида наставничества и особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы методы, заимствованные из педагогики, андрагогики, социальной работы, профконсультирования, психотерапии и других отраслей практической психологии. Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности можно обозначить методы:

- организации деятельности сопровождаемого (группы сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта; - организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности; -создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития; -создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставляемого); - методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе наблюдение, беседа, анкетирование и т. д.); -методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации; -консультирование, инструктирование, информирование; -личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).

Программа наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что очень важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: непосредственная передача живого опыта от человека к человеку; доверительные отношения; взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества**.**

**Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставника будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных и иных результатов; определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого, в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях.

**Портреты участников**

**Наставник**

Для наставнической деятельности педагог должен обладать необходимыми профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеть инновационными технологиями обучения и воспитания, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. Но, не смотря на все это, как настоящий учитель-профессионал находится в постоянном развитии и самосовершенствовании. Педагог компетентен и готов поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества и использует различные формы работы: индивидуальная, групповая, онлайн, смешанная.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, перенимать чужой опыт и делиться собственным. Настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию, в том числе и учиться у наставляемых, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

**Наставляемый**

Ученик, имеющий повышенную мотивацию к обучению или демонстрирующий высокие или достаточно высокие образовательные результаты, нетривиальность мышления, но которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо испытывающий трудности коммуникации, желающий участвовать в образовательных мероприятиях, но не уверенный в своих силах, возможностях, потенциале.

Левицкая Анастасия, одаренная ученица, демонстрирует высокие образовательные результаты, окончила 9 класс с одной «4» по математике; обладает хорошими организаторскими способностями, принимает активное участие в жизни МБОУ Гимназия № 1 им. В.А. Сайбеля Артемовского городского округа Приморского края, в конкурсах школьного, муниципального и др. уровней, олимпиадах; общественная деятельность - является членом Совета гимназистов с 2019 года, член РДШ; внеурочная деятельность (занимается изучением китайского языка), волонтёрская деятельность, в 2022 году зарегистрирована на сайте Добро.ру, есть потребность раскрыть свой потенциал не только в рамках стандартной образовательной программы, но и разных направлениях.

**Наставнические отношения** – сложная система, от качества функционирования которой зависит итоговый результат, включающий психологическое и компетентностное состояние и наставляемых, и наставников. Для успешного процесса наставнического взаимодействия в паре/группе невозможно все детально определить заранее. Основой для работы становятся сугубо индивидуальные цели и задачи, которые участники ставят перед собой в самом начале и на каждом этапе взаимодействия. Тем не менее, для организации эффективной работы наставник предлагает для обсуждения план основных мероприятий.

### Мониторинг программы

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели** мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи** мониторинга:

• сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

• обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

• контроль хода программы наставничества;

• описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

• определение условий эффективной программы наставничества;

• контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Индивидуальный план развития под руководством наставника**

**Форма наставничества: «Учитель - ученик»**

Форма наставничества: «Учитель-ученик». Ролевая модель: «Учитель – одарённый ученик»

Фамилия, имя, отчество наставляемого: Левицкая Анастасия Юрьевна, обучающаяся 10 класса

Фамилия, имя, отчество наставника: Куприянова Татьяна Михайловна, учитель русского языка и литературы, классный руководитель

Срок осуществления плана: «01» сентября 2021 года по «31» мая 2023 года

Цели:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого;

- создание благоприятных условий для развития учащегося через оптимальную структуру школьного и внеклассного образования;

- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств.

Задачи:

- помощь в реализации потенциала;

- развитие общего кругозора, интеллекта и творческих наклонностей;

- отбор среди различных систем обучения тех методов и приёмов, которые способствуют развитию самостоятельности мышления, инициативности и творчества;

- обеспечение возможности творческой самореализации личности в различных видах деятельности;

- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Проект, задание | Срок | Планируемый результат | Фактический результат | Примечание |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** | | | | | |
| 1.1 | Изучение интересов и склонностей обучающихся. Анкетирование,  собеседование. | Сентябрь | Определен перечень интересов и склонностей, требующих  развития. |  |  |
| 1.2 | Диагностика родителей и  индивидуальная беседа. | Сентябрь | Определен перечень интересов и склонностей, требующих развития. |  |  |
| 1.3 | Разработка мер по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий  раздела 2. | Октябрь | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником. Составлен индивидуальный план саморазвития. |  |  |
| **Раздел 2. Направления профессионального развития ученика** | | | | | |
| 2.1 | Обогатить учебный материал в  сторону его углубления и увеличения объёма. | Октябрь | Составлен индивидуальный перечень литературы для  изучения. |  |  |
| 2.2 | Подготовка и участие в школьном этапе ВСоШ по русскому языку и литературе. | Сентябрь -октябрь - | Определены темы по русскому языку и литературе для углубленного изучения. | Победитель Всероссийской олимпиады по литературе и русскому языку школьного этапа, 2022-2023 гг. |  |
| 2.3 | Создание банка нестандартных заданий. | Ноябрь | Обогатить учебный  материал в сторону его  углубления и  увеличения объёма. |  |  |
| 2.4 | Работа со справочной  литературой. | Ноябрь | Содействие дальнейшему  развитию умений  аналитически мыслить,  сравнивать, обобщать,  систематизировать  изучаемый материал,  делать выводы. |  |  |
| 2.5 | Подготовка и участие в муниципальном этапе ВСоШ по русскому языку и литературе. | Декабрь | Увеличить темп изучения  учебного материала. | Грамота победителя Всероссийской школьной олимпиады по литературе муниципального этап АГО, декабрь 2022 г. |  |
| 2.6 | Подготовка и участие в региональном этапе ВСоШ по литературе. | Январь | Увеличить темп изучения  учебного материала. | Участник регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательному предмету Литература, 2022 г.  Диплом призера регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательному предмету Литература, 2023 г. |  |
| 2.7 | Подготовка и участие в муниципальном конкурсе «Ученик года – 2022» | Март- апрель | Развитие  универсальных учебных  действий, творческого  потенциала. | Финалист конкурса в номинации «Интеллект года», Диплом победителя муниципального конкурса «Ученик года – 2022» |  |
|  | Подготовка документов на присуждение главы Артемовского городского округа | Май | Развитие  универсальных учебных  действий, творческого  потенциала. | Похвальный лист лауреата премии главы Артемовского городского округа активной и талантливой молодежи в 2022 году по направлению «За значительный вклад в развитие молодежной политики Артемовского городского округа» |  |
| 2.8 | Подготовка документов на присуждение премии Губернатора Приморского края. | Сентябрь | Развитие  универсальных учебных  действий, творческого  потенциала. | Получена премия Губернатора Приморского края, декабрь 2022 г. |  |
| 2.9 | Организация индивидуальных  и групповых консультаций.  Подготовка индивидуальных  выступлений различного  формата во время учебных  занятий. | В течение всего периода | Обучение с выходом за  рамки изучения  традиционных тем за  счет установления связей  с  другими темами,  проблемами или дисциплинами |  |  |
| 2.10 | Внедрение проектных  методов обучения для  развития творческого и  исследовательского  мышления. | В течение всего периода | Содействие дальнейшему  развитию умений  аналитически мыслить,  сравнивать, обобщать,  систематизировать  изучаемый материал, делать  выводы. |  |  |
| 2.11 | Участие в предметных  конкурсах и олимпиадах  различного уровня. | В течение всего периода | Развитие  универсальных учебных  действий, творческого  потенциала. | Международная игра-конкурс «Русский медвежонок – языкознание для всех»  2 место в школе,  11 место в регионе, Диплом призёра регионального уровня, 2021 г.  Диплом участника муниципального этапа международного конкурса юных чтецов «Живая классика», 2021 г. |  |
| 2.12 | Участие в добровольческой и волонтерской деятельности | В течение всего периода | Развитие  универсальных учебных  действий, творческого  потенциала. | Волонтёр, зарегистрировалась на сайте Добро.ру., 2022 г.  Благодарность от главы Артемовского городского округа за вклад в развитие добровольческого движения на территории Артемовского городского округа ,2022 г.  Благодарность от главы Артемовского городского округа за активное участие в общественной жизни города, помощь в проведении на территории Артемовского городского округа мероприятий в рамках VII Международных спортивных игр «Дети Азии», 2022 г. |  |
| 2.13 | Участие в общественной жизни гимназии. | В течение всего периода | Развитие  универсальных учебных  действий, творческого  потенциала. | член Совета гимназистов член РДШ |  |
| Итоги обучения - в 2023 году успешно прошла государственную итоговую аттестацию, получила аттестат о среднем общем образовании с отличием и медаль «За особые успехи в учении». | | | | | |

В результате совместной работы у наставляемой раскрылись такие качества, как целеустремленность; уверенность в себе и своих силах; инициативность; самостоятельность, самоорганизация. Обучающаяся приобрела навыки организатора, с которыми делилась с классным коллективом и коллективом гимназии.

Наставник Куприянова Т.М. повысила свой профессиональный уровень в процессе работы и развила свои деловые качества.

В результате проделанной работы были достигнуты ожидаемые результаты наставничества: проявление творческой активности наставляемого, развитие уверенности в себе, вовлеченность наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы школы. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона. Готовность к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности; раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала ученика; умение делиться своим опытом с другими учениками и учителями; повышение профессионального уровня учителя в процессе работы и развитие своих деловых качеств.

Есть три обязательные составляющих, необходимые для успешной реализации и достижения желаемого результата данного модуля программы наставничества: компетентный наставник, заинтересованный наставляемый, партнерские отношения**.** Именно партнерские взаимообогащающие отношения приведут их к успеху!

Приложение 1

**Характеристики организации наставничества**

-***прямое (или открытое)*** ***наставничество*** (предполагает непосредственный контакт с наставляемым не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке, традиционная форма наставничества, связанная с передачей жизненного и профессионального опыта);

-***опосредованное наставничество*** (реализуется через советы, рекомендации);

-***скрытое*** ***наставничество*** (происходит незаметно для наставляемого)

-***виртуальное наставничество*** (используется обычно как дополнение к традиционному, когда наставник и наставляемые используют средства виртуального общения).

Приложение 2

**Права и обязанности наставника**

*Наставник обязан:*

* разрабатывать индивидуальный план– комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
* участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
* регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
* оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
* предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
* способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
* внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

*Наставник имеет право:*

* способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
* совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
* принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.

Приложение 3

**Права и обязанности наставляемого**

*Наставляемый обязан:*

* регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
* выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
* внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

*Наставляемый имеет право:*

* вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
* принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
* в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
* при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

Приложение 4

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель - ученик»**

***Анкета наставляемого***

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

*Инструкция*

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с  наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько полезны-  ми/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с  наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько полез-  ны/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 на Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? ставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в  Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Оцените ожидаемую  полезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

Приложение 5

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель - ученик»**

***Анкета наставника***

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

*Инструкция*

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.Ожидаемая эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприя- тия (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. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Приложение 6

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель - ученик»**

***Анкета наставляемого***

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

*Инструкция*

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.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 ждёт 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?

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]

Приложение 7

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель - ученик»**

***Анкета наставника***

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

*Инструкция*

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Эффективность программы  наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставни-  чества? | 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?

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]