|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

 **«Полевской лицей» Курского района Курской области**

Мониторинг процесса реализации

**программ наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

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.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета

учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы

наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

* + научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
	+ экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
	+ определение условий эффективной программы наставничества;
	+ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
	+ сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
	+ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

* + - Организация и проведение конференций наставников на школьном уровне.
		- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном уровнях.
		- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года",

«Лучшая пара», "Наставник+";

* + - Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
		- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
		- Доска почета «Лучшие наставники».
		- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
		- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
		- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.
	1. **Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | на дату начала действия программы | на дату подведения итоговреализации программы (промежуточных, итоговых) |
| Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работунаставников |
| 1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника» | 4 |  |
| 1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого | 4 |  |
| Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательнойорганизации |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству | 5 |  |
| 2.2 Количество наставников изчисла педагогов | 3 |  |
| 2.3 Количество наставников изчисла выпускников | 0 |  |
| 2.4 Количество наставников -сотрудников региональных предприятий | 0 |  |
| 2.5 Количество наставников -успешных предпринимателей/ общественных деятелей | 0 |  |
| 2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов | 0 |  |
| Результативность взаимодействия наставнических пар |
| по модели «учитель-учитель»: |  |  |
| 3.1 Количество педагогов,вошедших в кадровый управленческий резерв в | 4 |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| результате осуществлениянаставничества |  |  |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числегрантовыми) проектами | 2 |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсахпрофессионального мастерства | 0 |  |
| 3.4 Количество педагогов,сменивших статус с наставляемого на наставника | **0** |  |
| Вклад организации в развитие региональной практики наставничества |
| 4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях | 5 |  |
| 4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросахнаставничества | 0 |  |
| 4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросамнаставничества | 0 |  |
| 4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном,Всероссийском уровне. | 0 |  |

Приложения

* + 1. Результаты мониторинга реализации программы наставничества

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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

Среди оцениваемых параметров:

* сильные и слабые стороны программы наставничества;
* возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
* процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
* процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
* процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
* количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»
* процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – ученик»

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

|  |  |
| --- | --- |
| Индикаторы оценки | Оценка результатовпрограммы |
| на входе2021 | на выходе2022 |
| Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс. |  |  |
| Успеваемость учащихся по школе |  |  |
| Качество обучения по школе. |  |  |
| Процент учащихся, желающих высокой школьнойуспеваемости |  |  |
| Уровень сформированности гибких навыков учащихся. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих объединения дополнительногообразования. |  |  |
| Доля учащихся, посещающих спортивные секции |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в программах развитияталантливых обучающихся. |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах,конкурсах, соревнованиях на школьном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах,конкурсах, соревнованиях на региональном уровне |  |  |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах,конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне |  |  |
| Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности. |  |  |
| Доля успешно реализованных творческих и образовательныхпроектов. |  |  |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программахнаставничества. |  |  |
| Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН. |  |  |
| Доля собственных профессиональных работ, статей,исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов. |  |  |
| Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах,фестивалях. |  |  |
| Количество молодых специалистов успешно прошедшихпроцедуру аттестации. |  |  |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов в школе. |  |  |
| Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительнойпричине (желание посещения школы учащимися). |  |  |
| Уровень личностной тревожности учащихся. |  |  |
| Эмоциональное состояние при посещении школы |  |  |
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутриколлектива обучающихся |  |  |
| Уровень психологического климата в педагогическомколлективе |  |  |
| Уровень психоэмоционального состояния специалистов |  |  |
| Уровень профессионального выгорания педагогов. |  |  |
| Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим и родительскимсообществами. |  |  |

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

ученик».

**Анкета наставляемого**

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

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Какой уровень поддержки Выожидаете от наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план,выстроенный наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с на Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника? наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы?
2. Что для Вас является особенно ценным в программе?
3. 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 снаставником. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вы можетереализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько могут быть полезны/интересныгрупповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько могут бытьполезны/интересны личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования(разработанного Вами)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько Вы собираетесьпридерживаться плана? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Оцените ожидаемуювключенность наставляемого в процесс. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения отсовместной работы. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Оцените ожидаемуюполезность проекта для Вас и Вашего наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

 \_ \_

1. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

 \_ \_

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

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

Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества

**«Ученик – ученик»**

Анкета наставляемого

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

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – 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 поддержкиот 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 былпонятен 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 былопонятно, 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 Выдовольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы?

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
4. 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 удалосьспланировать 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 включенностьнаставляемого 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 ВыДовольны 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 |

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?
2. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
3. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

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

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

**Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы**

#### наставничества

##### 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 для себя**  |
| Понравилось участвовать в программе  |  |   |
| Хотел бы продолжить работу в наставничества  | программе  |   |
| Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения  |   |
| Стал 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 мероприятия  |   |
| 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 для себя**  |
| Достаточность и понятность обучения наставников  |   |
| Понравилось участвовать в программе  |   |
| Хотел 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  |   |

#### Анкета куратора

##### Количественный анализ результатов программы наставничества

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Изучаемый параметр**  | **Показатель до**  **реализации программы****(x)** | **Показатель после****реализации программы****(y)** | **Разница****(z = x –****y)** | **Значение****в****процентах****(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 молодого специалиста: статей, исследований, методических практик  |   |   |   |   |
| 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, 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 профессиональных образовательных организаций (ПОО)  |   |   |   |   |
| 12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях  |   |   |   |   |

##### Оценка программы наставничества

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели**  | **Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный**  |
| 1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |

 |
| 2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |

 |
| 3. Актуальность программы наставничества  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |

 |
| 4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации  |   | 1  | 2 3 4 5 6 7 8 9 10  |
| 5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами |   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |  |
|  |
| 6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого  |   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |  |
|  |  |
| 7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)  |   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |  |
|  |  |
| 8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества  |   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |  |
|  |  |
| 9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов  |   | 1  | 2 3 4 5 6 7 8 9 10  |
| 10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого  |  |

|  |
| --- |
| 1  |

  | 2 3 4 5 6 7 8 9 10  |
| 11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых  |   |

|  |
| --- |
| 1  |

 | 2 3 4 5 6 7 8 9 10  |
| 12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)  |  | 1   | 2 3 4 5 6 7 8 9 10  |
| 13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)  |   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |  |
|  |

**Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов**

# участников программы наставничества

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Первый этап (до начала работы)**  | **Второй этап (по окончании работы)**  |
| 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 работы)**  |
| Возраст (социальнодемографические данные)  | Возраст (социальнодемографические данные)  |
| Как долго работаете в этой школе? (социальнодемографические данные)  | Нет  |
| Предмет, который Вы преподаете (социальнодемографические данные)  | 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 работы)**  |
| Социальнодемографические данные  | Социально-демографические данные  |
| Самооценка (ожидания)  | Самооценка (реальность)  |
| Ролевая модель  | Нет  |
| Метанавыки (soft skills)  | Метанавыки (soft skills)  |

## Методика выявления ролевой модели «Твоя роль в команде»

В качестве стимульного материала используется тестирование Р.М. Бэлбина, адаптированное для двух возрастных категорий 5–11 классов. Каждый член группы играет двойную роль. Первая роль, функциональная, связана с формальной спецификой деятельности группы. Вторая – «командная», 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 погрузятся в ситуации планирования и реализации собственного проекта.

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

Определены 7 командных ролей, которыми характеризуется ролевое разнообразие группы. Роли категорийно-условно были названы: аналитик, лидер, креатор, диджитал-эксперт, продюсер, визионер, координатор.

Соответствие ведущего навыка и роли:

* критическое мышление и решения, наделенные смыслом, соответствуют 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, 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 было бы сделать 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 отметать идеи других людей, которые тебе показались недостаточно креативными.

Диджитал-эксперт – твой ведущий навык будущего – хорошая сетевая компетентность, цифровое мышление. Это 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 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. Увлекшись упаковкой и жанрами, формой подачи материала, тебе может быть сложно удерживать долго внимание на каком-то одном вопросе, и возникает желание, не закончив одно, приступать 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, находить параллели и аналогии в других областях и связывать их воедино. Твое системное мышление помогает эффективно объединить все это 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 – твой ведущий навык будущего – 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 настроем и решимостью приступает к активным действиям. Он готов преодолевать все препятствия, встречающиеся на пути, а негатив подчас 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.

## 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 6 вертикальных линий, обозначающих 6 шкал: успешности; удовлетворенности собственными успехами; понимания будущего; счастья; оценки эмоционального состояния при посещении школы; 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-я шкала – успешность, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя – «все успешнее меня»;
* 2-я шкала – удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает

«я уверен в себе и знаю, чего хочу», а нижняя – «я совсем не понимаю себя»;

* 3-я 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-я шкала – счастье, где самая верхняя точка означает «я самый счастливый», а нижняя – «все счастливее меня»;
* 5-я 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-я 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 шкалы, 100 – верхняя. В соответствии с этим начисляются баллы.

## Методика оценки уровня развитости метанавыков

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

**Стимуляция:** 21 утверждение, для ответа на которые участнику необходимо нажать на один из трех вариантов: «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 общаться с такими людьми.
9. Я предлагаю сразу несколько решений одной проблемы.
10. Когда мы спорим, то я всегда стараюсь найти общие интересы у всех.
11. Анализируя ситуацию, я стараюсь рассмотреть все, что влияет на нее.
12. Я часто пользуюсь интернетом, когда хочу что-то узнать.
13. Мне интереснее найти собственный способ решения задачи, а не использовать стандартный.
14. Я могу изменить свое мнение, если мне убедительно докажут, что я не прав.
15. Я не перепроверяю то, что говорят или пишут люди, которым я доверяю.

1. Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нем остальных.
2. Я четко понимаю свою роль в командной работе.
3. Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично.
4. Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса.
5. Я собираю группу, чтобы решить сложную задачу.
6. Считаю, что нельзя решить сложную задачу вместе с 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.

## Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку), предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с 3 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; - состояние «бывает, но изредка» – 1 балл;
* состояние «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.

## Методика определения ведущего предметного интереса

Методика определения ведущего предметного интереса предназначена для выявления у обучающихся предпочтения 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 (таблица 1). Тестируемому необходимо путем наведения курсора выбрать 3 картинки, соответствующие его интересам. После ознакомления с коротким описанием осуществить выбор, нажав на кнопку «лайк» или «дизлайк». Из образованного пула из 3 «одобренных» ответов нужно совершить окончательный выбор одного ответа.

**Стимуляция:** 8 раундов выбора картинок.

# Таблица 1. Вопросы теста

|  |
| --- |
| 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. Искусственный интеллект воссоздал 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 3 варианта ответа, а затем соверши окончательный выбор.

**Подсчет результатов.**

Данные ответов суммируются. Выбор из 3 вариантов дает при подсчете +1 балл, итоговый выбор еще +1 балл. Итоговый показатель по каждому предметному интересу представлен в диапазоне от 0 до 16 баллов.

## 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 в 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 2).

# Таблица 2. Двадцать утверждений теста

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Оцени, 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 отвечал(а) 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) с 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.  | Обсуждал(а) индивидуально с преподавателями оценки и задания по предмету  |   |   |   |   |   |   |
| 15.  | Обсуждал(а) 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 5 вариантов ответа: «такая деятельность не предлагалась», «никогда», «крайне редко», «иногда», «часто», «очень часто».

**Подсчет результатов.**

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

## Фиксация показателей уровня успеваемости

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

**Фиксация показателей уровня улучшения образовательных,**

# культурных и спортивных результатов

Участникам предлагается перенести количество побед (включая титул «призер») в олимпиадах с учетом уровней, в творческих и иных конкурсах, спортивных соревнованиях на момент первого и второго тестирования.

Для понимания глубинного влияния участия в образовательной программе

на показатели обучающегося рекомендуется заполнить по окончании программы наставничества следующую форму (таблица 3).

# Таблица 3. Форма по окончании программы наставничества

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Часто**  | **Средне**  | **Редко**  | **Никогда**  |
| 1. У меня появилось желание чаще принимать участие в олимпиадах и конкурсах  |   |   |   |   |
| 2. Мне стало легче готовиться к олимпиадам и конкурсам  |   |   |   |   |
| 3. Я хочу принять участие в олимпиадах и конкурсах, в которых ранее не принимал участие  |   |   |   |   |
| 4. Я понимаю, зачем мне нужно участвовать в олимпиадах и конкурсах  |   |   |   |   |

## Тестирование «икигай»

Методика «икигай» предназначена для выявления 4 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 3 варианта ответа, а затем соверши окончательный выбор.

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

**Стимуляция:** 4 раунда выбора картинок.

1. Тип компании.

Задание вверху: «Выбери свой тип компании. Выбери три или откажись от тех, что тебе не подходят».

1. Тренды.

Задание вверху: «Какой тренд ты считаешь самым значимым для изменения мира? Выбери три или откажись от тех, что тебе не подходят».

1. Интересы.

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

1. Ситуация.

Задание вверху: «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».

## Оценка психологической атмосферы в организации

### **Анкета оценки психологической атмосферы в коллективе**

Анкета «Оценка психологической атмосферы в коллективе» приводится по А.Ф. Фидлеру (адаптация Ю.Л. Ханина) и предназначена для выявления уровня психологического комфорта в педагогическом или ученическом коллективах.

В таблице 4 приведены противоположные по смыслу пары понятий, с помощью которых может быть описана атмосфера в любой группе или коллективе. Участникам анкетирования необходимо поставить знак «плюс» ближе к тому понятию из пары, с которым психологический климат в группе имеет у них более стойкие ассоциации. Чем ближе к правому или левому слову знак «плюс», тем более выражен признак в группе или коллективе.

# Таблица 4. Оценка психологической атмосферы в коллективе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель**  | **Выраженность (в баллах)**  | **Показатель**  |
|  | **1**  | **2**  | **3**  | **4**  | **5**  | **6**  | **7**  | **8**  |  |
| Дружелюбие  |   |   |   |   |   |   |   |   | Враждебность  |
| Согласие  |   |   |   |   |   |   |   |   | Несогласие  |
| Удовлетворенность  |   |   |   |   |   |   |   |   | Неудовлетворенность  |
| Продуктивность  |   |   |   |   |   |   |   |   | Непродуктивность  |
| Теплота  |   |   |   |   |   |   |   |   | Холодность  |
| Сотрудничество  |   |   |   |   |   |   |   |   | Несогласованность  |
| Взаимная поддержка  |   |   |   |   |   |   |   |   | Недоброжелательность  |
| Увлеченность  |   |   |   |   |   |   |   |   | Равнодушие  |
| Занимательность  |   |   |   |   |   |   |   |   | Скука  |
| Успешность  |   |   |   |   |   |   |   |   | Безуспешность  |

**Обработка результатов.**

Ответ по каждому из пунктов оценивается слева направо в диапазоне от 1 до 8 баллов. Чем ближе к левому столбцу понятий расположен знак «плюс», тем ниже балл и тем благоприятнее, по мнению отвечающего, психологическая атмосфера в коллективе. Итоговый показатель колеблется в пределах от 10 (наиболее положительная оценка) до 80 (наиболее отрицательная). На основании индивидуальных показателей наставников и наставляемых может быть создан средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в коллективе.