

**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СМОЛЕНСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

Сафоновский филиал областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Смоленская академия профессионального образования»
(Сафоновский филиал ОГБПОУ СмолАПО)

УТВЕРЖДАЮ

Директор Сафоновского филиала
ОГБПОУ СмолАПО

_____М.А. Кочубаева

Приказ от 22.12.2022 г. №01-282

ПРОГРАММА

**целевой модели наставничества в форме
«специалист предприятия партнера – студент»**

2022 г.

Содержание

1 Пояснительная записка.....	3
2 Содержание проблемы и необходимость ее решения.....	3
3 Цель программы.....	4
4 Участники программы.....	5
5 Ресурсное обеспечение.....	7
6 Работа по реализации программы.....	8
7 Литература.....	11

1 Пояснительная записка

Программа целевой модели наставничества в форме «специалист предприятия партнера – студент» Сафоновского филиала ОГБПОУ СмолАПО (далее – Программа) является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих мультидисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций молодых специалистов и обучающихся.

Технология 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).

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри филиала академии и внешних связей с социальными партнерами и работодателями как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, мульти и метакомпетенций и ценностей.

Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

Наставничество в форме «специалист предприятия партнера– студент» предполагает взаимодействие обучающихся филиала академии, осваивающего программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики (предприятия – партнера), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия филиала академии и организаций-партнеров с целью получения студентами – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

2 Содержание проблемы и необходимость ее решения

В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания обучающемуся, но формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном

итоге эффективность системы образования. Для этого системе образования нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом.

В зависимости от потребностей самого наставляемого и ресурсов наставника внутри наставнической формы «специалист предприятия партнера – студент» могут быть разные вариации ролевых моделей взаимодействия:

1) **«профессионал-выбирающий»** предполагает краткосрочную совместную работу, где наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;

2) **«коллега-будущий коллега»** позволяет наставляемому развивать творческий, предпринимательский, прикладной (модель/продукт) или социальный проект совместно с наставником.

3) **«работодатель-будущий сотрудник»** предполагает, что наставляемый получит профессиональную поддержку в развитии навыков и компетенций в формате стажировки, получает возможность для последующего трудоустройства.

Деятельность наставника рассматривается как часть партнерского взаимодействия профессиональной образовательной организации и организации работодателя, нацеленного на обеспечение конкурентоспособности и высококачественного результата (квалификация выпускника, продукция предприятия).

Одна из наиглавнейших задач деятельности наставника – адаптация молодых работников, студентов и выпускников к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, закреплению в профессиональной деятельности, на рабочем месте. Решение этой задачи должно дать существенный экономический эффект в ракурсе стабилизации кадрового обеспечения высококвалифицированного труда.

Должность наставника уникальна возможностью совместить высокую квалификацию в профессиональной деятельности и деятельности педагогической. При этом особенностью последней становится обучение через процесс и действие, воспитание собственным примером. Наставник – инженер опыта, педагогики самой трудовой жизни.

Наставник – руководитель, непосредственный организатор производственного обучения - несет персональную ответственность за качество подготовки студентов. С точки зрения руководства предприятий, наставнику необходим педагогический минимум, который в дальнейшем должен развиваться за счет педагогических и психологических тренингов, тренингов в сфере управления персоналом.

Специалист предприятия партнера, занимающийся наставничеством, создает условия для обеспечения профессиональной и социально-психологической адаптации своих студентов. Ему необходимо освоить такие виды деятельности как педагогическая, организаторская, управленческая, коммуникативная. Для реализации этих профессионально-педагогических видов деятельности наставничества требуется высокий уровень сформированности психолого-педагогической компетентности. Так как у наставников отсутствует базовое педагогическое образование, часто таким специалистам предприятия приходится с большим трудом на собственном опыте методом проб и ошибок осваивать преподавательские знания и умения, отрабатывать навыки, необходимые для организации процесса обучения. Помимо того, они должны совмещать преподавательскую практику с выполнением основных производственных обязанностей. Это существенно ограничивает их образовательные возможности в области педагогики. Таким образом, огромное значение имеет подготовка специалистов предприятия, не имеющих педагогического образования, к наставнической деятельности, этим определяется актуальность программы повышения квалификации «Психолого-педагогические основы деятельности наставников».

3 Цель программы

Цели Программы: получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства.

Задачи Программы:

- помощь студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности обучающихся в вопросах выбора профессии (специальности), их самоопределение в профессии и личностное развитие;
- создание эффективной системы взаимодействия образовательных организаций и представителя регионального предприятия (организации);
- получение обучающимися актуальных знаний (навыков), необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства;
- подготовка мотивированных кадров, способных в будущем стать ключевыми элементами обновления производственной и экономической систем;
- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
- формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию.

Основное направление реализации Программы.

Форма «Специалист предприятия партнера– студент» реализуется в рамках договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами.

Основным направлением реализации Программы является методически-профессиональное наставничество, которое реализуется через такие виды деятельности как:

- повышение уровня успеваемости наставляемого;
- подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства на современном оборудовании предприятия-партнера;
- организация проектной деятельности наставляемых по заданию предприятия, когда сотрудники предприятия выступают в качестве консультантов;
- сопровождение в период прохождения практики;
- профессиональное сопровождение развития карьеры;
- формирование профессиональных навыков наставляемого;
- адаптация выпускника на потенциальном месте работы, где обучающийся решает реальные задачи в рамках будущей профессии.
- мониторинг успешности профессиональной деятельности обучающегося.

4 Участники программы

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности филиала академии предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

- наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;
- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- куратор – сотрудник филиала академии, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами:

– формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно руководителем практик от филиала академии и кураторами учебных групп, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;

– формирование базы наставников осуществляется различными способами, на основании имеющейся в различных подразделениях филиала академии информации и информации, поступающей от социальных партнеров.

Куратором может стать представитель филиала академии или представитель организации-партнера.

В задачи кураторов входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе лиц.

Наставниками могут быть студенты, представители сообществ выпускников филиала академии, педагоги и иные должностные лица филиала академии, сотрудники организаций-партнеров.

Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать любой студент филиала академии, обучающийся по образовательным программам среднего профессионального образования, реализуемым в филиале академии в период внедрения Программы.

Требования, предъявляемые к наставнику:

– руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов организации при осуществлении наставнической деятельности;

– обладать высоким уровнем лояльности к компании, быть носителем ключевых ценностей корпоративной культуры;

– иметь системное представление о работе своего подразделения и предприятия в целом;

– обладать значительным опытом в сфере своей профессиональной деятельности;

– иметь желание быть наставником, иначе наставничество будет восприниматься как дополнительная нагрузка, а это скажется на качестве; что важно – от наставника требуется искреннее стремление помогать подопечному, а не просто от случая к случаю оценивать результаты его работы;

– быть готовым инвестировать свое время в развитие другого человека (стать хорошим наставником невозможно, если стремление помогать не является для человека безусловной ценностью);

– быть способным к конструктивной критике (когда наставник дает оценку действий того или иного сотрудника, это не должно напоминать критический анализ – оценка в первую очередь должна содержать конкретные предложения по улучшению работы);

– проявлять инициативу и регулярно предоставлять обратную связь: хороший наставник – всегда в курсе проблем сотрудника, а если у подопечного появляются проблемы в работе или взаимоотношениях, принимает меры немедленно, чтобы своевременно скорректировать действия сотрудника

– осуществлять мониторинг результатов труда наставляемых;

– подводить итоги профессиональной адаптации обучающегося с предложениями по дальнейшей работе наставляемого.

Требования, предъявляемые к наставляемому:

– изучать нормативные документы структурного подразделения;

– овладеть практическими навыками и умениями;

– осваивать передовые методы и формы работы, правильно строить свои

взаимоотношения с наставником;

- совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;
- периодически представлять свою работу наставнику;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения производственных заданий;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам работы.

Формы и методы работы наставника с наставляемым(и):

- индивидуальное консультирование;
- активные методы (собеседование, мастер-классы, проектная деятельность и т.д.)

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение числа потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Наставничество 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.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента студентов, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников филиала академии.

5 Ресурсное обеспечение программы

Ресурсное обеспечение программы предполагает:

- создание системы «Наставничество» (профессионально-предметная подготовка);
- научно – методическое сопровождение процесса становления наставляемых;
- разработку индивидуальных (разноуровневых и вариативных) производственных заданий профессионального развития наставляемых на основе самодиагностики;
- разработку тематики мастер - классов, групповых и индивидуальных консультаций;
- совершенствование информационно - библиотечного обеспечения и обслуживания;
- комплексное использование производственных технологий для повышения квалификации наставляемых с использованием высокотехнологичного оборудования;
- обновление механизмов сотрудничества образовательного учреждения с

социальными партнерами и заключение договоров с предприятиями на стажировку наставляемых;

– мониторинг уровня сформированности профессиональной компетентности наставляемого.

Кадровое обеспечение реализации программы наставничества:

– вовлечение представителей общественно-деловых объединений и работодателей в реализацию программы наставничества и обновление основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ;

– повышение профессионально-педагогической компетентности наставников, участвующих в программе наставничества через различные формы курсов.

Научно-методическое обеспечение реализации программы наставничества:

– актуализация базы наставляемых;

– актуализация базы наставников;

– разработка базы диагностических методик, направленных на отслеживание результатов Программы;

– разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы наставничества.

Организационно-управленческое обеспечение реализации программы наставничества:

– актуализация перечня социальных партнеров в целях привлечения их к реализации программы наставничества;

– заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению многоуровневой модели наставничества;

– оформление согласий на обработку персональных данных участников многоуровневой модели наставничества и законных представителей обучающихся;

– организация работы наставнических пар или групп;

– утверждение индивидуальных планов наставляемых;

– контроль процедуры внедрения и реализации многоуровневой модели наставничества.

Мотивационное обеспечение реализации программы наставничества:

– совершенствование системы стимулирования результативной деятельности наставников (через формы материального и морального поощрения);

– развитие заинтересованности и мотивации студентов через участие в конкурсах профессионального мастерства.

Информационно-коммуникационное обеспечение реализации программы наставничества:

– размещение информации о реализации многоуровневой модели наставничества на официальном сайте филиала академии, социальных сетях.

6 Работа по реализации программы

Реализация программы наставничества в филиале академии включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар/групп
6. Организация работы наставнических пар/групп
7. Завершение наставничества

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы

наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне филиала академии;
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

На первом этапе необходимо определить цели и задачи программы наставничества, ответственных за реализацию программы, потенциальные внешние аудитории для поиска наставников. На этом этапе особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества.

Информационную работу необходимо направить на привлечение внешних и внутренних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).

На подготовительном этапе рекомендуется использовать анкету выявления запросов наставляемого и анкету выявления компетенций наставника (Приложения 1,2).

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни филиала академии, низкие карьерные ожидания, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Работа на этапе сфокусирована на взаимодействии с коллективом и обучающимися. Проводится мониторинг, который заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Основные направления сбора данных: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

Этап 3. Формирование базы наставников

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Работа включает действия по формированию базы из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта, создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей almatater;
- сотрудников организаций-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);
- представители других организаций, с которыми установлены партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков информирование и сбор данных, и включает:

- распространение информации о целях и задачах программы;
- взаимодействие с аудиториями предприятий-партнеров или при личных встречах;
- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков (softskills).

По окончании данной работы в филиале академии должна быть сформирована база наставников из числа:

– выпускников: успешных обучающихся/уже трудоустроенных выпускников, имеющих мотивацию оказать разностороннюю поддержку и положительный опыт взаимодействия;

– наставников от организаций-партнеров: опытных профессионалов от предприятий и организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров;

– наставников из числа активных педагогов, система, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом.

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.

Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий:

1. Принятие.
2. Умение слушать и слышать.
3. Умение задавать вопросы.
4. Равенство (отношение к наставляемому как к равному).
5. Честность и открытость.
6. Надежность.
7. Последовательность.

Результатом реализации этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых в филиале академии.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Основная задача этапа - сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых.

Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество - это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

В целях формирования оптимальных пар необходимо:

– провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате, когда каждый наставник общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого.

– закрепить результат. Необходимо сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.

Также нужно продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары. Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Этап 6. Организация хода наставнической программы

Главная задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу-знакомство и заполнение опросных анкет;
- пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч;
- итоговую встречу.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу:

– сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;

– сбор обратной связи от наставников, кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.

Результатом этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель Программы для конкретной наставнической пары/группы.

Этап 7. Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников.

На данном этапе реализации осуществляется мониторинг личной удовлетворенности участием в программе наставничества посредством анкетирования участников (анкета удовлетворенности наставника и анкета удовлетворенности наставляемого) (Приложения 3,4). Анализ предложенных анкет позволит выявить сильные и слабые стороны для дальнейшей корректировки программы (при необходимости).

7 Литература

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
3. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.
4. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие/авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казакови др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144с.

Анкета выявления запросов 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 выявления компетенций 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]

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

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

17. Что особенно ценно для Вас в Программе?

