

## **Методические рекомендации по проведению мониторинга эффективности реализации программы наставничества в образовательном учреждении**

Методические рекомендации составлены на основе: «Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145; методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися; региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

Мониторинг эффективности реализации программы наставничества (далее мониторинг) – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементов.

В проведении мониторинга важно учитывать то обстоятельство, что его организация должна носить системный характер, только так можно четко представлять, как в образовательной организации происходит процесс наставничества, происходят ли какие-либо изменения во взаимодействии наставников и наставляемых (группами наставляемых), определить динамику развития наставляемых, а так же удовлетворенностью наставника своей деятельностью.

Проведение мониторинга в образовательной организации, самой образовательной организацией позволяет оперативно скорректировать работу, выявив имеющиеся проблемы.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

### **Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой в образовательной организации программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг способствует выявлению соответствия условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, отслеживает важные показатели качественного изменения образовательного учреждения и динамику показателей социального благополучия внутри образовательного учреждения, профессиональное развитие педагогического коллектива.

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. Оценка эффективности и полезности реализуемой программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри отдельной образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов методом анкетирования;
- обоснование требований к конкретному лицу в процессе реализации программы;
- контроль хода реализации программы;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений определенных показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга должен быть представлен SWOT – анализ реализуемой программы наставничества.

**SWOT – анализ** – метод стратегического планирования, впервые введенный в оборот в 1963 году, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделения их на четыре категории:

- Stengths** (сильные стороны);
- Weaknesses** (слабые стороны);
- Opportunities** (возможности);
- Threats** (угрозы).

Сильные и слабые стороны являются факторами внутренней среды образовательной организации, в которой проводится анализ (то есть тем, на что сам объект способен повлиять); возможности и угрозы являются факторами внешней среды (то есть тем, что может повлиять на объект извне и при этом им не контролируется).

Данный метод является универсальным и может применяться во многих сферах жизни. Его можно адаптировать к объекту исследования любого уровня. Он гибок со свободным выбором анализируемых элементов в зависимости от поставленной цели. Его можно использовать как для оперативной оценки, так и для стратегического планирования на длительный период. Существенно, что использование метода не требует специальных знаний и наличия узкопрофильного образования. Вместе с тем данный анализ показывает только общие факторы и как следствие этого для достижения поставленных целей надо разрабатывать отдельно конкретные мероприятия.

По итогам первого этапа мониторинга должна быть представлена таблица, как результат проведенных мероприятий.

<b>Факторы SWOT</b>	<b>Позитивные</b>	<b>Негативные</b>
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые и закрытые вопросы, вопросы с оценками, проводится куратором программы (материалы для проведения анкетирования в приложении №1).

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 (материалы анкетирования в приложении № 2).

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

Оцениваемые параметры:

- сильные и слабые стороны реализуемой в образовательной организации 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 представителями организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников образовательной организации, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях Красноярского края;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступающего в роли наставляемого.

## **Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества в образовательной организации;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательный процесс;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом 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 (материалы в приложении №3).

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

**Цели** мониторинга влияния программ наставничества на всех участников направлены на:

1. Глубокую оценку изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценку динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

**Задачами** являются:

- 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.

**Ожидаемые результаты данного этапа мониторинга:**

- развития гибких навыков участников программы;  
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;  
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;  
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;  
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в образовательной организации.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее эффективного объединения участников в пары «наставник – наставляемый».

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ проводится с помощью материалов, представленных в методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение 4).

**Параметры оценки:**

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;  
- успеваемость обучающихся по основным предметам;  
- уровень сформированности гибких навыков;  
- желание обучающихся посещать школу;  
- уровень личностной тревожности у обучающихся;  
- понимание собственного будущего у обучающихся;  
- эмоциональное состояние при посещении школы у обучающихся;  
- желание высокой школьной успеваемости у обучающихся;  
- уровень профессионального выгорания у педагогов;  
- удовлетворенность профессией у педагогов;  
- психологический климат в педагогическом коллективе;  
- успешность (для работодателей);  
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателя);  
- ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

В ходе мониторинга была проанализирована эффективность программы наставничества. Результаты анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1. Анализ эффективности внедрения программы наставничества в МБОУ  
« \_\_\_\_\_ » за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Показатель эффективности	Учебный год
Количество обучающихся от 10 до 19 лет	
Количество обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	
Количество обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставника	
Количество учителей	
в том числе молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет)	
Количество учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого	
Количество учителей, вошедших в программу в роли наставника	
Количество наставляемых - обучающихся, удовлетворенных участием в программе наставничества	
Количество наставляемых - учителей, удовлетворенных участием в программе наставничества	
Количество наставников - обучающихся, удовлетворенных участием в программе наставничества	
Количество наставников - учителей, удовлетворенных участием в программе наставничества	

## Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

### Форма «ученик – ученик»

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 программе наставничества	
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	

### Форма «учитель - учитель»

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 программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать профессиональные работы: статьи, исследования	

## Анкета куратора

## Количественный анализ результатов программы наставничества

Исследуемые параметры	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z=x-y)	Значение в процентах (z/x*100)
Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
Число подростков, состоящих на учете в полиции				
Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)				
Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

## Оценка программы наставничества

Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл 10 -максимальный

Показатели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации										
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)										
3. Актуальность программы наставничества										
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого										
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)										
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества										
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов										
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого										
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых										
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос										
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступк необходимым										

ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Макеты опросных анкет для участников

Форма наставничества "ученик - ученик" предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но тем не менее лишенное строгой субординации влияние на наставляемого.

Форма "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. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/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. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы? \_\_\_\_\_
14. Что для Вас является особенно ценным в программе? \_\_\_\_\_
15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет] \_\_\_\_\_

*Анкета наставника*

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

**Инструкция**

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

качества в программе?										
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. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_
14. Что в программе является наиболее ценным для Вас? \_\_\_\_\_
15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет] \_\_\_\_\_

#### Форма "учитель - учитель"

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

#### *Анкета наставляемого*

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

#### 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 уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

теоретических знаний										
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_
14. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_
15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) \_\_\_\_\_  
(очень часто, часто, редко, 1-2 раза, никогда)
16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

#### Анкета наставника

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

#### 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 мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? \_\_\_\_\_
13. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_
14. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) \_\_\_\_\_  
(очень часто, часто, редко, 1-2 раза, никогда)

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

Второй этап опроса для мониторинга программы  
(по завершении работы). Макеты опросных анкет

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

14. Что Вы ожидали от программы? \_\_\_\_\_
15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_
16. Чего Вам не хватило в программе и/или 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]
19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]
20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]
26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

Анкета наставника

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

### Инструкция

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

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

14. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_
15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_
17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]
18. Насколько полезным/интересным было обучение? (в баллах, от 1 до 10)
19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
21. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

### Форма "учитель - учитель"

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

#### 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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом,	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_
15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_
17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) (очень часто, часто, редко, 1-2 раза, никогда) \_\_\_\_\_
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

требованиями)?										
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? (в баллах от 1 до 10) \_\_\_\_\_
14. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_
15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_
16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) (очень часто, часто, редко, 1-2 раза, никогда) \_\_\_\_\_
17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов  
участников программы наставничества

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

Учащиеся

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 (социально-демографические данные)	Возраст (социально-демографические данные)
Как долго работаете в этой школе? (социально-демографические данные)	Нет
Предмет, который Вы преподаете (социально-демографические 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)
Социально-демографические 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 математическом 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, переключать 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 отмахиваться идеями 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. Увлечшись упаковкой и жанрами, формой подачи материала, тебе может быть сложно удерживать долго внимание на каком-то одном вопросе, и возникает желание, не закончив одно, приступить сразу к другому.

Визионер - твой ведущий навык будущего - умение видеть пересечения разных областей. Даже если обсуждение началось с какой-то одной сферы, ты можешь видеть взаимосвязи с другими сферами, 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 - твоё 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 мета навыков

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.
16. Считаю, что лучше всего самому принять решение, а потом убедить в нем остальных.
17. Я четко понимаю свою роль в командной работе.
18. Мне комфортнее общаться с друзьями в чате, чем лично.
19. Я научился сохранять самообладание в ситуациях сильного стресса.
20. Я собираю группу, чтобы решить сложную задачу.
21. 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 16баллов.

### 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 сверху: "Выбери свой тип компании. Выбери три или откажись от тех, что тебе не подходят".

2. Тренды.

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

3. Интересы.

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

4. Ситуация.

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

#### 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 Удовлетворенность									Несогласие Неудовлетворенность
Продуктивность Теплота									Непродуктивность Холодность
Сотрудничество Взаимная поддержка									Несогласованность Недоброжелательность
Увлеченность Занимательность									Равнодушие 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.

#### Опросник "Профессиональное выгорание"

Методика, основанная на опроснике национального исследовательского университета "Высшая школа экономики" (русскоязычная версия Н. Водопьянова, Е. Старченкова)

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

Таблица 5. Опросник "Профессиональное выгорание"

№ п/п	Вопрос	Шкала
1.	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)	0 1 2 3 4 5 6
2.	К концу рабочего дня я чувствую себя, как выжатый лимон	0 1 2 3 4 5 6
3.	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен(на) идти на работу	0 1 2 3 4 5 6
4.	Я хорошо понимаю каждого моего ученика (студента) и нахожу к каждому свой подход	0 1 2 3 4 5 6

5.	Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума	0 1 2 3 4 5 6
6.	Во время и после занятий я чувствую себя в приподнятом настроении и эмоционально воодушевленно	0 1 2 3 4 5 6
7.	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях с моими учениками	0 1 2 3 4 5 6
8.	Я чувствую угнетенность и апатию	0 1 2 3 4 5 6
9.	Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих учеников и коллег	0 1 2 3 4 5 6
10.	В последнее время я стал(а) более отстраненным(ной) и жестким(ой) по отношению к тем, с кем работаю	0 1 2 3 4 5 6
11.	Как правило, ученики, их родители и администрация школы слишком много требуют от меня или манипулируют мной. Они преследуют только свои интересы	0 1 2 3 4 5 6
12.	У меня много профессиональных планов на будущее, и я верю в их осуществление	0 1 2 3 4 5 6
3.	Я испытываю эмоциональный спад на работе	0 1 2 3 4 5 6
14.	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня раньше	0 1 2 3 4 5 6
15.	Я не могу быть участливым(ой) ко всем ученикам (студентам), особенно к недисциплинированным и не желающим учиться	0 1 2 3 4 5 6
16.	Мне хочется уединиться от всех и отдохнуть от работы	0 1 2 3 4 5 6
17.	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими учениками (студентами) и коллегами	0 1 2 3 4 5 6
18.	Я легко общаюсь с учениками (студентами) и их родителями независимо от их социального положения и поведения	0 1 2 3 4 5 6
19.	Я многое успеваю сделать на работе и дома	0 1 2 3 4 5 6
20.	Я чувствую себя на пределе возможностей	0 1 2 3 4 5 6
21.	Я многого смогу еще достичь в своей жизни	0 1 2 3 4 5 6
22.	Бывает, что коллеги, ученики (студенты) и их родители перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей	0 1 2 3 4 5 6

Стимуляция: 22 утверждения (таблица 5).

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно, друг за другом, в заданном порядке.

Участнику необходимо нажать на один из 7 вариантов ответа: "Никогда", "Очень редко", "Редко", "Иногда", "Часто", "Очень часто", "Ежедневно".

Подсчет результатов

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