

**МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

(на основании письма министерства просвещения РФ «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23 января 2020 г. N МР-42/02)

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

Опросные анкеты для участников наставничества

Форма "Работодатель- студент"

При реализации наставничества по форме "работодатель - студент" основной упор делается на активизацию профессионального и личного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации.

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	
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений	
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации	
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию	
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	
9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	
10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? (да/нет)

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	
4. Насколько Вам важен комфорт в программе наставничества?	
5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся	
6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации	
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?	
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?	
9. Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию	
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	
11. Насколько Вам важно остаться довольным вашей совместной работой?	
12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?	

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? (да/нет)

2. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Опросные анкеты для участников наставничества

Форма "Работодатель - студент"

При реализации наставничества по форме "работодатель - студент" основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации.

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	
4. Уровень комфорта при общении с наставником	
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений	
6. Полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации	
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию	

8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	
10. Ощущение поддержки наставника?	

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

12. Насколько оправдались Ваши ожидания?

13. Что особенно ценно было для Вас в программе?

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

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

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

17. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

18. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

19. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]

20. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу? [да/нет]

21. Хотели бы и/или планируете ли Вы поступить на охваченные наставнической практикой факультеты и направления? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера? [да/нет]

23. Рассматриваете ли Вы вариант трудоустройства на региональных предприятиях? [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	
4. Комфорт в программе наставничества	
5. Качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся	
6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации	

7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	
9. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию	
10. Включенность наставляемого в процесс	
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	
12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?	

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

17. Рассматриваете ли Вы наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки? [да/нет]

18. Считаете ли Вы, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном

и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе? [да/нет]

19. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]

20. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества? [да/нет]

3. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Форма наставничества "Работодатель - студент"

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

Личностная оценка наставляемых

Всего участников -	
--------------------	--

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

Личностная оценка наставников

Всего участников -		
Из них:		
Довольны совместной работой	Довольны результатом	
Характеристика		Количество участников, отметивших ее для себя
Рассматривает наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки		
Понравилось участвовать в программе		
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества		
Считает, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе		
Считает, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы		
Считает, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы,		

организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу	
Появилось желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества	