**Диагностический инструментарий системы «Наставничества»**

анкета мониторинга **наставника в форме «Учитель-Учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| Модули | Вопросы анкеты |
| 1Уровень комфорта | Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? |
| Уровень комфорта при общении с наставляемым. |
| Полезность/интерес личных встреч с наставляемым. |
| Полезность/интерес групповых встреч с наставляемыми |
| Выделены ли у Вас ожидаемые результаты от реализации программы? |
| 2Расширение границ | Ожидаемое качество организационных мероприятий |
| Наличие планирования, разработанного Вами. |
| Придерживаетесь ли Вы разработанного плана? |
| Интенсивность включенности наставляемого в образовательный процесс. |
| Уровень удовлетворения от совместной работы. |
| 3Оценивание реальной помощи | Наличие оценки эффективности качества передачи необходимых теоретическихи практических навыков. |
| Ожидаемая включенность наставляемого в процесс наставничества. |
| Ожидаемая полезность программы профессиональной адаптации. |
| Эффективность отработки ролевой практиконкретной деятельности |
| Польза организованных Вами мероприятий по развитию профессиональныхнавыков (ведение открытых уроков, семинары, участие в конкурсах). |
| 4Ожидание перемен | Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации. |
| Наличие ожидаемых перемен в Вашей жизни от проекта Наставничество. |
| Наличие Ваших личных мероприятий в программе Наставничество. |
| Наличие мероприятий на выявление интересов и предпочтений. |
| Наличие ощущения поддержки педагогического и ученического сообщества |
| 5Создание | Насколько важным/необходимым является обучение наставников |
| Комфорт общения с наставляемым |

|  |  |
| --- | --- |
| зоны комфорта | Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладевает необходимымитеоретическими и практическими знаниями? |
| Наличие особенно ценного компонента для Вас в программе. |
| Рады ли Вы участвовать в программе? |

анкета мониторинга **наставляемого в форме «Учитель-Учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| Модули | Вопросы анкеты |
| 1Уровень комфорта | Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? |
| Уровень комфорта при общении с наставником. |
| Полезность/интерес личных встреч с наставником. |
| Полезность/интерес групповых встреч с наставником. |
| Сбылись ли Ваши ожидаемые результаты от реализации программы? |
| 2Расширение границ | Результат ожидаемости качества организационных мероприятий |
| Стали ли Вы интересоваться новой информацией |
| Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект? |
| Повышение интенсивности включения в образовательный процесс. |
| Уровень удовлетворения от совместной работы. |
| 3Оценивание реальной помощи | Наличие оценки эффективности качества передачи необходимыхтеоретических и практических навыков. |
| Ожидаемое качество передачи необходимых практических навыков. |
| Ожидаемая полезность программы профессиональной адаптации. |
| Эффективность отработки ролевой практиконкретной деятельности |
| Польза организованных для Вас мероприятий по развитию проф. навыков |
| 4Ожидание перемен | Планируете ли Вы стать наставником в будущем? |
| Уровень удовлетворения от совместной работы. |
| Наличие ожидаемых перемен в Вашей жизни от работы с наставником. |
| Наличие мероприятий на выявление профессиональных интересов. |
| Наличие ощущения поддержки педагогического и ученического сообщества. |
| 5Создание зоны комфорта | Насколько важным/необходимым является для Вас обучение с наставником. |
| Комфорт общения с наставником. |
| Важно ли Вам оставаться довольным совместной работой с наставником? |
| Наличие особенно ценного компонента для Вас в программе с наставником. |
| Рады ли Вы участвовать в программе? |

**Вопросник по ожиданиям наставников для педагогов**

1. Есть ли у Вас опыт работы в качестве наставника? Если да, то опишите, пожалуйста.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. По-вашему, каковы наиболее важные навыки наставника?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Что Вы привнесете в процесс наставничества?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Каковы Ваши главные ожидания от участия в программе наставничества?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Есть ли у Вас другие комментарии?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Тест по самооценке «Навыки наставника»**

**Инструкции**

1. Данный тест для самооценки нацелен на то, чтобы помочь Вам определить Ваши сильные стороны и стороны, требующие доработки, со ссылкой на основные навыки, ассоциируемые с наставничеством.

2. Оцените каждое нижеприведенное утверждение, основываясь на Вашем типичном поведении. Пожалуйста, примите во внимание, что утверждение может иметь отношение к ситуации, с которой Вы в данный момент столкнулись, или ситуации, с которой Вам приходилось сталкиваться в течение личной или профессиональной деятельности.

3. Пожалуйста, ссылайтесь больше на то, что Вы делали или делаете, нежели на то, что, по-вашему, следовало сделать.

4. Время теста для самооценки займет примерно 10 минут.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Демонстрируемое поведение** | **Редко** | **Иногда** | **Обычно**  |
| 1. Когда я консультирую, я стараюсь выяснить, что хочет узнать другой человек |  |  |  |
| 2. Я делюсь информацией как можно больше  |  |  |  |
| 3. Я провожу различие между тем, кто посылает сообщение, и содержанием сообщения |  |  |  |
| 4. Я быстро отвечаю на запросы (перезваниваю или посылаю письма) |  |  |  |
| 5. Я жду, пока человек закончит говорить, даже если я уверен, что понял этот аргумент |  |  |  |
| 6. Я привожу свои доводы в ответ на утверждения говорящего |  |  |  |
| 7. Я помню о языке тела  |  |  |  |
| 8. Я больше слушаю, чем говорю |  |  |  |
| 9. Я больше думаю о том, что говорит человек, нежели о том, что я скажу |  |  |  |
| 10. Я понимаю, что говорят другие, потому что я не «слышу то, что хочу слышать» |  |  |  |
| 11. Я регулярно подаю знак говорящему человеку о том, что я следую разговору |  |  |  |
| 12. Я принимаю людей такими, какие они есть, а не такими, какими я хочу их видеть |  |  |  |
| 13. Я обращаюсь с близкими мне людьми с таким же вниманием, что с чужими людьми и знакомыми  |  |  |  |
| 14. Я принимаю все, что люди мне говорят и, если необходимо, задаю пробные вопросы |  |  |  |
| 15. Я объективен (объективна) и не даю оценку в течение моей каждодневной работы с людьми |  |  |  |
| 16. Я оспариваю вопросы, а не людей  |  |  |  |
| 17. Я даю людям возможность сохранить лицо  |  |  |  |
| 18. Я свожу сарказм к минимуму |  |  |  |
| 19. Я поощряю атмосферу открытости и доверия |  |  |  |
| 20. Я признаю вклад других людей |  |  |  |
| 21. Я принимаю во внимание чувства других людей в процессе принятия решений |  |  |  |
| 22. Я устанавливаю отношения с людьми, которые отличаются от меня |  |  |  |
| 23. Я подвергаю вопросу мое предубеждающее поведение/мои мысли  |  |  |  |
| 24. Я адаптируюсь к другим методам выполнения задач |  |  |  |
| 25. Я не прошу людей делать что-либо, что я сам(а) не готов(а) сделать |  |  |  |
| 26. Когда я хочу, чтобы кто-то пересмотрел свое поведение, я уточняю нынешнее и желаемое поведение  |  |  |  |
| 27. Я использую других как резонаторы в отрасли профессиональной деятельности |  |  |  |
| 28. Я поощряю продолжительное улучшение типа мышления  |  |  |  |
| 29. Для поддержки развития других людей я признаю, что изменения требуют времени |  |  |  |
| 30. Я даю конструктивный отзыв, когда я вижу работу, требующую улучшения  |  |  |  |
| 31. Я регулярно даю немедленный конструктивный отзыв людям |  |  |  |
| 32. В моей рабочей среде я постоянно поддерживаю других |  |  |  |
| 33. Я нахожу время, чтобы помочь |  |  |  |
| 34. Я признаю слабые и сильные стороны других людей |  |  |  |