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

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОпедагогическим советомМБУДО «ДЮСШ» Волховского муниципального районапротокол от 24 декабря 2021 г. №3 | УТВЕРЖДЕНАприказом МБУДО «ДЮСШ» Волховского муниципального районаот 24 декабря 2021 г. №325 |
|   |  |

 |  |

**Профориентационная программа**

**«Тропинка в профессию»**

Срок реализации программы 2 месяца

|  |  |
| --- | --- |
|  | Составитель: методистМеньшикова Марина Алексеевна |
|  |  |

г. Сясьстрой

2021 год

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Пояснительная записка |  |
| 1. | Цель и задачи программы | 6 |
| 2. | Форма наставничества «Работодатель – ученик» | 8 |
| 3. | Основные участники программы и их функции | 9 |
| 4. |  Этапы реализации программы | 10 |
| 5. |  Контуры поддержки реализации программы | 13 |
| 6. | Литература и источники | 14 |
| 7. | Приложение 1 Первичное анкетирование потенциальных наставников | 15 |
| 8. | Приложение 2 Анкетирование потенциальных наставников для отбора | 16 |
| 9. | Приложение 3 Опрос для мониторинга программы наставничества (до начала работы). Анкета наставляемого | 17 |
| 10. | Приложение 4 Опрос для мониторинга программы наставничества (до начала работы). Анкета наставника | 18 |
| 11. | Приложение 5 Анкетирование для формирования наставнических пар/групп. Анкета наставляемого | 19 |
| 12. | Приложение 6 Анкетирование для формирования наставнических пар/групп. Анкета наставника | 20 |
| 13. | Приложение 7 Опрос для мониторинга программы наставничества (по завершении работы). Анкета наставляемого | 21 |
| 14. | Приложение 8 Опрос для мониторинга программы наставничества (по завершении работы). Анкета наставника | 22 |

**Пояснительная записка**

Профориентационная программа «Тропинка в профессию» разработана на основе:

Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 №Р-145 «О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества учащихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования»;

Распоряжения комитета общего и профессионального образования Ленинградской области № 1606 –р от 25.09.2020 г.;

Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 года №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества учащихся 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");

Приказа «Об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества» от 25.12.2020 г. №233;

Положения о наставничестве МБУДО «ДЮСШ» Волховского муниципального района, утверждённого приказом «Об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества» от 25.12.2020г. №233.

Выбор профессии подростком происходит под влиянием многих факторов, в том числе психологических, социальных и экономических. На выбор профессии влияют особенности личности, интересы, склонности, способности подростка, состояние здоровья, а также, уровень информированности учащегося о современном рынке образования и труда. На профессиональное самоопределение учащегося, прежде всего, оказывает влияние ближайшее окружение, семья и школа.

**Актуальность программы** определяется значимостью формирования у учащихся профессионального самосознания и осознанного профессионального намерения, осознанию интереса к будущей профессии. За краткостью слов «выбор профессии» стоит планирование, проектирование, обдумывание профессионального жизненного пути, «профессионального старта». Правильно сделанный выбор – это начало пути к успеху, к самореализации, к психологическому и материальному благополучию в будущем. Профессиональное самоопределение является начальным звеном профессионального развития личности.

В психологическом плане самоопределившаяся личность — это субъект, осознавший:

-что он хочет (цели, жизненные планы, склонности);

- что он есть (интеллект, личностные и физические свойства);

- что он может (возможности и способности);

-что от него хочет общество, и что он ждет от общества.

Жизнь в обществе меняется очень быстро, изменяется политический и общественный уклад, нравственные ориентиры и жизненные ценности. Кто сможет помочь ребенку правильно сориентироваться в бурном круговороте жизни? Только «значимый взрослый» на деле становится посредником в выборе профессии и последующем её освоении. Эффективность профориентационных практик существенно возрастает, если они осуществляются в контексте взаимоотношений со «значимым взрослым». К сожалению, в окружении большей части молодежи «значимых взрослых» не находится. Поэтому эффективное наставничество как общественная практика и институт может помочь ребёнку повысить осознанность в вопросах выбора профессии.

Современные исследователи, описывая систему наставничества, опираются на одно из следующих определений. Так, Дэвид Майстер считает, что наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, ее «здоровье». Согласно Гарету Льюису, наставничество представляет собой систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. В общем виде наставничество можно определить, как процесс передачи знаний и умений более опытным человеком менее опытному.

Мы же под наставничеством в профориентации будем понимать помощь обучающимся в выборе профессии и содействие им в приобретение первичных умений и навыков в избранной профессии, что в дальнейшем положительно скажется на их карьерном росте.

**Отличительные особенности программы:** Программа имеет тематическое наполнение, связанное с рассмотрением определенной профессии. Учащиеся имеют возможность расширить свой кругозор, представления о мире профессий, а также исследовать свои способности применительно к рассматриваемой профессии. Работа построена таким образом, что представляет возможность учащимся тренировать различные виды своих способностей. Ребенок становится заинтересованным субъектом в развитии своих способностей. Программа «Тропинка в профессию» помогает расширить представления учащихся о мире профессий и научить их исследовать свои способности применительно к рассматриваемой профессии.

Данная программа является интегративной. Разнообразие организационных форм и расширение интеллектуальной сферы каждого учащегося обеспечивает рост творческого потенциала, познавательных мотивов, обогащение формы взаимодействия со сверстниками и взрослыми в познавательной деятельности.

Программа предназначена для детей от 10 лет до 18 лет.

Типы наставничества при реализации программы – личное / групповое

Срок реализации программы 2 месяца.

**1. Цель и задачи программы**

**Цель программы**: создать систему действенной профориентации учащихся, способствующей формированию у подростков профессионального самоопределения в соответствии с желаниями, способностями, индивидуальными особенностями каждой личности и с учетом социокультурной и экономической ситуации.

**Задачи программы:**

*Образовательные задачи:*

1. Формирование актуального для подростков «информационного поля» мира профессий, ознакомление с основными принципами выбора профессии, планирования карьеры;

2. Формирование знаний о системе учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, их требованиях к выпускникам школы.

3. Повышение уровня психологической компетентности учащихся за счет получения соответствующих знаний и умений. Расширение границ самовосприятия, пробуждение потребностей в самосовершенствовании.

*Воспитательные задачи:*

1. Определение степени соответствия «профиля личности» и профессиональных требований, внесение корректив в профнамерения учащихся;

2. Приобретение практического опыта, соответствующего интересам, склонностям личности обучающегося;

3. Формирование готовности выпускников к непрерывному образованию и труду с учетом потребностей города, их развития и благополучия;

4. Развитие способности адаптироваться в реальных социально-экономических условиях.

*Развивающие задачи:*

1. Развитие потребности в трудовой деятельности, самовоспитании, саморазвитии и самореализации;

2. Выявление интересов, склонностей учащихся, направленности личности, первичных профнамерений и их динамики;

3. Формирование готовности к самоанализу и самооценке, реальному уровню притязаний;

4. Создание условий для развития прикладных умений (способность действовать в ситуации выбора, строить перспективные планы на будущее, решать практические проблемы в экспериментальной ситуации, корректировать выбор, презентовать себя);

5. Формирование положительного отношения к себе, уверенности в своих силах применительно к реализации себя в будущей профессии;

6. Формирование навыков коммуникативной и управленческой деятельности в процессе коллективной работы.

**2. Форма наставничества «Работодатель – ученик»**

Исходя из образовательных потребностей МБУДО «ДЮСШ» Волховского муниципального района в данной Целевой модели наставничества рассматривается следующая **форма наставничества**: «Работодатель – ученик».

**Цель** - успешное формирование у учащихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков учащихся

**Задачи**:

1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального

потенциала;

1. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
2. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

**Результат:**

1. Улучшение психоэмоционального фона в Учреждении;
2. Численный рост учащихся, обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам физкультурно-спортивной направленности;
3. Увеличение процента учащихся, прошедших профориентационные мероприятия;
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов деятельности учащихся (совместно с наставником);
5. Увеличение числа учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

**3. Основные участники программы и их функции**

В Программе наставничества выделяетсятри главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. 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.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| Кто может быть. | **Активный** | **Пассивный**  |
| -Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, с высокой квалификацией. -Активная жизненная позиция. -Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к учащемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.-Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.-Родитель (законный представитель) учащегося в Учреждении, но родитель (законный представитель) не может быть наставников для своего ребёнка. | Социально активный обучающийся, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию,получению новых навыков. | Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри Учреждения. |

**4. Этапы реализации программы**

Реализация программы осуществляется в ходе следующих этапов.

**Этап 1. Формирование базы наставляемых**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставляемый (наставляемые)** | **Запрос наставляемого** | **Основания отбора**  |
| Учащиеся, у которых имеются трудности профессионального определения. | Желание быть похожим на успешного сверстника, выпускника;Желание узнать о различных профессиях, в которых можно проявить себя. | Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. Желание учащихся принимать участие в программе. |

**Этап 2. Формирование базы наставников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник**  | **Профиль наставника в соответствии с запросом наставляемого** | **Основания отбора** |
| Педагогический работник Учреждения, выпускник Учреждения, родители (законные представители) учащихся, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций. | Активный, общительный, умеет относиться к наставляемому как к равному в диалоге; возможно, выпускник Учреждения. | Анкетирование (**Приложение 1, Приложение2),** собеседование.Критерии отбора: ответственность, социальная активность, лидерские и организаторские качества, развитые коммуникативные навыки, опыт участия в конкурсах профессионального мастерства, желание и способность передать свою «творческую энергию» и интересы другим. |

**Этап 3. Обучение наставников**

Процесс обучения разделяется на два этапа – **первичное** **обучение** и **обучение в процессе деятельности**.

**Первичное обучение** наставников всех форм ведется по одинаковой схеме из трех частей.

1. Самоанализ и навыки самопрезентации.

2. Обучение эффективным коммуникациям.

3. Разбор этапов реализации программы наставничества.

**Формируемые знания и навыки:** (необходимые психолого-педагогические знания; навыки рефлексии и самопрезентации, организационные, эффективных коммуникаций, различных схем взаимодействия с наставляемыми на разных этапах реализации программы наставничества и др.).

**Обучение в процессе деятельности** проводится уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества, и возникнут вопросы по этой деятельности.

**Формируемые знания и навыки:** (освоение стратегий решения появляющихся проблем, развивающего и инструментального стилей отношений с наставляемым).

**Этап 4. Формирование наставнических пар/групп**

|  |  |
| --- | --- |
| **Содержание деятельности** | **Основания для формирования** |
| Круглый стол «Возьмёмся за руки, друзья» **(Приложение 3, Приложение 4)** | Симпатия, общность интересов, результаты анкетирования, профессиональный профиль или личный опыт наставника соответствует запросам наставляемого или наставляемых. |
| Анкетирование **(Приложение 5, Приложение 6)** |

**Этап 5. Организация хода наставнической программы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Мероприятие** | **Участники** | **Методы**  | **Результаты для наставляемого** |
| Наставническая встреча «Знакомство» | Куратор, наставник, наставляемый | Беседа, наблюдение, обсуждение, планирование | Установление позитивных личных отношений с наставником.  |
| Куратор представляет участникам манифест и кодекс наставника, сообщает о сроках программы, а также о важности ответственной позиции, доверия и вовлечённости в программу наставничества. |
| Наставническая пробная рабочая встреча. | Наставник, наставляемый, куратор (по необходимости) | Беседа, обсуждение, анкетирование.  | Мотивация к совместной деятельности, позитивный опыт общения с наставником |
| Наставническая встреча «Планирование» | Куратор, наставник, наставляемый | Беседа, обсуждение, планирование | Обсуждение и формирование целей на ближайший период времени. Создание индивидуального плана встреч\*. |
| Комплекс последовательных встреч | Наставник, наставляемый, куратор (по необходимости) | Беседа, обсуждение. | Развитие навыков планирования, осознание необходимости формирования личностных и предпрофессиональных ресурсов |
| Длительность всех встреч – минимум месяц. Встречи проводятся не реже одного раза в две недели.  |
| Итоговая встреча. | Наставник, наставляемый, куратор | Беседа, обсуждение, анкетирование **(Приложение7,Приложение 8)** | Рефлексия. Подведение итогов встреч. Завершение отношений.  |

\* Исходя из поставленных целей, участники программы разрабатывают индивидуальный план в рамках организации работы наставнической пары / группы, в котором указывают темы встреч, мероприятия.

**Этап 6. Завершение программы наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| **Содержание деятельности** | **Итог** |
| 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.2. Подведение итогов программы школы.3. Публичное подведение итогов ипопуляризация практик. | Собраны лучшиенаставнические практики.Поощрение наставников. |

**5. Контуры поддержки реализации программы**

Реализация программы наставничества в Учреждении производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют средства массовой информации, представители образовательных организаций.

Внутренний контур представляют административные и педагогические работники Учреждения, учащиеся и их родители (законные представители).

**6. Литература и источники**

1. Балашова И. А. Профориентационная деятельность образовательного учреждения // Справочник руководителя ОУ. - 2008. - No 2. - С. 48-64.

2. Барсукова Е.А., Федорова Т.В. Почему и как самоопределяется ребенок? // Директор школы. - 2010. - 3 1. - С. 76-80.

3. Криволапова Н. А. Профессиональное самоопределение школьников в новых социально-экономических условиях // Народное образование. - 2011. – No 5. - С. 170-176.

4. Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники (8-11 классы). — М.: ВАКО, 2005.

5. Шеховцова Л., Шеховцов О. Психологическое сопровождение выбора профессии в школе: Учеб. пособие. — СПб.: Феникс, 2006

**Приложение 1**

 *к профориентационной программе «Тропинка в профессию»,*

*утверждённой приказом № 325 от 24.12.2021*

**Первичное анкетирование потенциальных наставников**

|  |
| --- |
| Ф.И.О.: |
| дата рождения |
| 1.Место работы |  |
| 2. Занимаемая должность |  |
| 3.Образование |  |
| 4.Профессиональные компетенции |  |
| 5. Достижения |  |
| 6.Сфера интересов |  |
| 7. Хобби |   |
| 8. Полезный жизненный опыт |  |
| 9. Доступный ресурс времени |  |
| 10.Электронная почта |  |
| 11.Телефон |  |

**Приложение 2**

 *к профориентационной программе «Тропинка в профессию»,*

*утверждённой приказом № 325 от 24.12.2021*

**Анкетирование потенциальных наставников для отбора**

|  |
| --- |
| Ф.И.О.: |
| Возрастная категория потенциальных наставляемых |  |
| Пол потенциальных наставляемых |  |
| Предпочтения в отношении времени встреч |  |
| Ожидания от участия в программе  |  |
| Мотивация на участие в программе  |  |

**Приложение 3**

*к профориентационной программе «Тропинка в профессию»,*

*утверждённой приказом № 325 от 24.12.2021*

**Опрос для мониторинга программы наставничества (до начала работы). Анкета наставляемого**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вопрос | Да | Нет |
| 1.Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? |  |  |

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вопросы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры)? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 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?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вопрос | Да | Нет |
| 13. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? |  |  |

 **Приложение 4**

 *к профориентационной программе «Тропинка в профессию»,*

*утверждённой приказом № 325 от 24.12.2021*

**Опрос для мониторинга программы наставничества (до начала работы). Анкета наставника**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вопрос | Да | Нет |
| 1.Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? |  |  |

2. Если да, то где?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

|  |  |
| --- | --- |
| вопрос | баллы |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 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 учащихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 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?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вопрос | Да | Нет |
| 14. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? |  |  |

**Приложение 5**

*к профориентационной программе «Тропинка в профессию»,*

*утверждённой приказом № 325 от 24.12.2021*

**Анкетирование для формирования наставнических пар/групп.**

**Анкета наставляемого**

|  |
| --- |
| Ф.И.О. потенциального наставляемого: |
| С кем из наставников Вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? |  |
| Кто поможет Вам достичь желаемых целей? |  |

**Приложение 6**

*к профориентационной программе «Тропинка в профессию»,*

*утверждённой приказом № 325 от 24.12.2021*

**Анкетирование для формирования наставнических пар/групп.**

**Анкета наставника**

|  |
| --- |
| Ф.И.О. наставника: |
| С кем из наставляемых Вы бы хотели работать в рамках программы наставничества? |  |
| Кому Вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемых целей, если они были озвучены? |  |

**Приложение 7**

*к профориентационной программе «Тропинка в профессию»,*

*утверждённой приказом № 325 от 24.12.2021*

**Опрос для мониторинга программы наставничества (по завершении работы). Анкета наставляемого**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вопрос | Да | Нет |
| 1.Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? |  |  |

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вопросы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Эффективность программы наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Организованные для Вас мероприятия, подразумевающие развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 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 от наставника? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вопрос | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько оправдались Ваши ожидания? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

14. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вопросы | Да | Нет |
| 15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?  |  |  |
| 16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?  |  |  |
| 17. Появилось ли у Вас желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке?  |  |  |
| 18. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?  |  |  |
| 19. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям?  |  |  |
| 20. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы?  |  |  |
| 21. Появились ли у Вас идеи для реализации собственного проекта в интересующей Вас области? |  |  |
| 22. Планируете ли Вы работать в организациях, участвующих в программе наставничества?  |  |  |

**Приложение 8**

*к профориентационной программе «Тропинка в профессию»,*

*утверждённой приказом № 325 от 24.12.2021*

**Опрос для мониторинга программы наставничества**

 **(по завершении работы). Анкета наставника**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вопрос | Да | Нет |
| 1.Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? |  |  |

2. Если да, то где?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

|  |  |
| --- | --- |
| вопрос | баллы |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Эффективность программы наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений учащихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Насколько 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?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

|  |  |
| --- | --- |
| вопрос | баллы |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вопрос | Да | Нет |
| 16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? |  |  |
| 17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? |  |  |
| 18. Появилось ли у Вас желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и образовательных организаций? |  |  |
| 19. Хотели бы Вы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодёжи и образовательных инициатив? |  |  |