



ДЕПАРТАМЕНТ ПО СПОРТУ И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТЮМЕНИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА «КОНТАКТ»
ГОРОДА ТЮМЕНИ

ПРИНЯТА
на заседании педагогического совета
МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт»
города Тюмени
Протокол № 4
«11» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ ДО
ЦРТДиЮ «Контакт»
города Тюмени
Е.И. Лыскова
« » 20 г.



**Программа наставничества
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования Центр развития творчества
детей и юношества «Контакт» города Тюмени
на 2022/25 учебный год**

Срок реализации программы:
3 года
Категории наставляемых:
обучающиеся от 7 до 17 лет

Разработчик программы:
К.М. Чулкина
Руководитель программы:
Е.И. Лыскова

Тюмень, 2022 год

Содержание

1. Пояснительная записка	3
1.1. Актуальность реализации программы наставничества	3
1.2. Нормативные основы наставничества	4
1.3. Цель и задачи программы наставничества в образовательной организации	5
1.4. Принципы реализации программы наставничества	5
2. Модели наставничества	7
2.1. Реализуемые в образовательной организации модели наставничества (целевые группы программы наставничества)	7
2.2. Цели, задачи и содержание моделей наставничества, реализуемых в образовательной организации	8
2.3. Сроки реализации программы наставничества	14
3. Этапы реализации программы наставничества	15
4. Планируемые результаты внедрения программы наставничества	21
5. Мониторинг и оценка качества реализации программы наставничества	23
6. Управление программой наставничества	27
7. Риски при реализации программы наставничества	28
8. Список использованной литературы	29
9. Приложения	30

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность реализации программы наставничества

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки к активному участию в трудовой деятельности.

В качестве ключевых понятий в контексте слова «наставничество» можно выделить следующие: направлять, оказывать помощь, поддержку в выборе пути. Функциональным ядром наставничества является развитие компетенций и личностное развитие. Это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Сформированная система наставничества может стать действенным инструментом для повышения качества образования, а также создания эффективных социальных лифтов.

Наставничество является особым видом педагогической деятельности, характеризующийся интегративностью, основанной на поддержке и сотрудничестве, и направленный на удовлетворение индивидуальных потребностей ее участников.

В соответствии с целевыми показателями федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» к концу 2024 года не менее 70% обучающихся образовательных организаций основного общего, дополнительного и профессионального образования должны быть вовлечены в различные формы наставничества.

Актуальность внедрения и реализации программы наставничества, заключается в необходимости создания условий для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации личности, а также содействие физическому развитию и оздоровлению наставляемого.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимо для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательного процесса.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, возникающих практически у любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе;
- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо который испытывает трудности коммуникации;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе;

– эмоциональные, психологические и профессиональные проблемы педагога с большим стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

В программе наставничества раскрываются методологические и технологические аспекты ее реализации, приводятся методики проведения мониторинга и оценки результативности реализации программы, а также типовые модели наставничества и их содержательные характеристики. В программе используются термины и понятия как широко употребляемые, так и узкоспециальные, представленные в глоссарии (Приложение 1).

1.2. Нормативные основы наставничества

Процесс реализации программы наставничества достаточно сложен. Он требует документально-правового, методологического обоснования и технологического обеспечения.

Нормативно-правовые основания наставнической деятельности обеспечиваются рядом документов, среди которых:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

3. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года».

5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период 2025 года».

6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.03.2022 №678-р «Об утверждении концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года».

7. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении 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».

8. Письмо Минпросвещения России от 24.08.2020 № ДГ-1249/06 «О внедрении примерной программы воспитания».

9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.12.2018 № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».

10. Распоряжение правительства Российской Федерации от 31.03.2022 №678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года».

11. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021г. №2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

12. Устав МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени.

1.3. Цель и задачи программы наставничества в образовательной организации

Целью наставнической деятельности в МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени является создание условий для активной социализации, успешной личной и профессиональной самореализации, продуктивного развития, социальной адаптации, получения образования посредством передачи опыта от наставника к наставляемому.

Задачи наставнической деятельности:

1. Создание условий для эффективного обмена жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

2. Подготовка наставляемого к самостоятельной осознанной и социально-продуктивной деятельности, содействие профессиональной ориентации.

3. Формирование открытого и эффективного сообщества внутри образовательной организации, посредством построения доверительных и партнерских отношений между всеми участниками образовательного процесса.

1.4. Принципы реализации программы наставничества

Реализация наставнической деятельности включает в себя:

- разработка Программы наставничества, включая инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы;

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;

- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников;

- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в Программе наставничества;

- формирования баз данных наставников, лучших практик;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Программы наставничества, в формате непрерывного образования;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности Программы наставничества.

Реализация программы наставничества будет наиболее эффективна, если при ее составлении будут приняты во внимание следующие принципы:

- Принцип научности, предполагающий реализацию в образовательных организациях научно обоснованных и проверенных технологий.

- Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.

- Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.

•Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.

•Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; специалистов НКО и специалистов других организаций, участвующих в реализации программы наставничества; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне; на уровне государственных, общественных и международных организаций в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества.

•Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем.

•Принцип аксиологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.

•Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка.

•Принцип личной ответственности. Предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

•Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.

•Принцип равенства. Этот принцип означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

•Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

Данные принципы организации деятельности в рамках программы наставничества должны быть отражены при формировании моделей наставничества, реализуемых в учреждениях.

2. МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Реализуемые в образовательной организации модели наставничества (целевые группы программы наставничества)

Необходимыми условиями для эффективной реализации программы наставничества являются следующие:

- постановка реальных задач и путей их достижения;
- методологическое, информационное и технологическое обеспечение реализации программы наставничества;
- взаимная заинтересованность сторон;
- наличие методики оценивания результатов.

Таким образом, методология наставничества представляет собой систему подходов и методов, характеризующихся системностью, комплексностью и личностно-ориентированным подходом.

Существует несколько моделей взаимодействия наставников и наставляемых. В МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени функционируют следующие:

- «педагог – педагог»;
- «педагог-обучающийся»;
- «обучающийся-обучающийся»;
- «специалист - обучающийся».

Модель наставничества **«педагог – педагог»** предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или иного педагога (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Модель наставничества **«педагог-обучающийся»** предполагает взаимодействие педагога-наставника и обучающегося для получения необходимого стимула к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций в рамках построения индивидуального образовательного маршрута, в том числе для обучающихся с ОВЗ, одаренных обучающихся.

Модель наставничества **«обучающийся-обучающийся»** предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Для эффективной реализации системы наставничества в МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени ориентир держится на те цели, которые предстоит достигнуть. В соответствии с этим выбирается форма взаимодействия и модель наставничества.

2.2. Цели, задачи и содержание моделей наставничества, реализуемых в образовательной организации

Модель наставничества «Педагог-педагог»

Целью модели наставничества «педагог-педагог» является успешное профессиональное становление молодого педагога, повышение его потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком профессиональном уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентация начинающего педагога на продуктивное использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его профессионального роста в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога;
- формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического процесса).

Содержание

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат*
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития			
Раздел 2. Работа наставник-наставляемый				
2.1.	Изучить методику построения и организации результативного образовательного процесса		Организован результативный образовательный процесс	
2.2.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения	
2.3.	Трансформация опыта наставника		Опыт наставника применен в работе наставляемого	
Раздел 3. Направления профессионального развития наставляемого				
3.1	Изучение нормативно-правовых и методических документов, регулирующих деятельность педагога		Изучено:	
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога	
3.3.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы		Составлены технологические карты и конспекты занятий	

	педагога			
3.4.	Познакомиться с успешным опытом организации воспитательной работы		Изучен успешный опыт организации воспитательных мероприятий; работы с родителями, вовлечения их в образовательный процесс	
3.5.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога, (в т.ч. в рамках сетевого взаимодействия)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития выбраны формы собственного профразвития на следующий год	
3.6.	Изучить содержание маркетинговой работы. Порядок предоставления платных услуг.		Изучены успешные проекты в учреждении по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога по организации платных услуг	
3.7.	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и обучающимся, педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций и способов их профилактики	

*Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

Модель наставничества «Педагог-обучающийся»

Целью такой модели наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров.

Задачи:

- повышение мотивации к обучению и улучшению образовательных результатов;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка наставляемого с особыми образовательными или социальными потребностями.

Универсальность Программы наставничества позволяет применять ее для разных целевых групп сопровождения (наставляемых):

- наставничество для детей, находящихся в социально – опасном положении (наставник – ребёнок группы «СОП»);
- наставничество для одаренных детей (наставник – одарённый ребёнок);
- наставничество для детей с ограниченными возможностями здоровья (наставник – ребёнок ОВЗ).

1.Цель наставничества для детей, находящихся в социально – опасном положении (наставник – ребёнок группы «СОП»):

- формирование у несовершеннолетних законопослушного отношения к жизни в окружающем социуме общепринятых норм и навыков общественного поведения;
- создание позитивных жизненных установок у несовершеннолетнего и членов его семьи, направленных на преодоление негативного отношения к окружающему сообществу и осознанный отказ от собственных асоциальных проявлений.

Наставничество для данной категории детей осуществляется в формате индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетним, находящимся в социально-опасном положении, посредством закрепления за ним наставника с целью оказания положительного воспитательного воздействия.

Содержание:

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат*
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления у наставляемого СОП				
1.1.	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений личностного развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу для уточнения зон развития			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей		Разработаны меры преодоления трудностей	
Раздел 2. Направления развития наставляемого СОП				
2.1.	Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности через включение в социальное проектирование и волонтерскую деятельность		Динамика результатов включения в социально продуктивную деятельность	
2.2.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Наставляемый СОП мотивирован к занятиям ДОП; социализирован	
2.3.	Пройти профориентационную программу по интересующим профессиям		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по интересующей профессии	
2.4.	Формировать гражданственность, ответственное отношение к своим поступкам, законопослушность		Отсутствие асоциальных поступков	
2.5.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в группе обучающихся	
Раздел 3. Межведомственное взаимодействие в решении социально-педагогических проблем наставляемого СОП				
3.1.	Проведение просветительской коррекционно-профилактической работы: - проведение разъяснительных бесед с несовершеннолетними законными представителями о правах и обязанностях обеих сторон; - проведение различных		Отсутствие пропусков занятий; формирование ответственного отношения со стороны родителей к воспитанию и обучению своих детей; формирование у детей осознанного отношения к своему здоровью и поступкам,	

мероприятий, направленных на профилактику асоциального поведения, личностное развитие, воспитание культуры здорового образа жизни):		усвоение правил и норм поведения в обществе	
---	--	---	--

*Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

2.Цель наставничества для одаренных детей (наставник-одаренный ребенок): реализация личностного и творческого потенциала ребенка, обеспечение возможности самореализации одаренной личности.

Наставники одаренных детей выстраивают траекторию развития одаренного ребенка, способствуют повышению уровня мотивации и творческой активности детей, побуждают их к поиску уникальных решений, вдохновляют ребенка на новое дело и участвуют в его реализации от планирования до воплощения идеи.

Содержание:

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат *
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления у наставляемого ОР				
1.1.	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений личностного развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу для уточнения зон развития			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий		Разработаны меры преодоления трудностей	
Раздел 2. Направления развития наставляемого ОР				
2.1.	Освоить эффективные подходы к планированию (творческой, спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования (творческой, спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты	
2.2.	Повышение мотивации к подготовке и участию в олимпиадах, творческих конкурсах		Обеспечена динамика участия и результативности в творческих конкурсах, спортивных мероприятиях По итогам участия в конкурсе спортивных мероприятиях (указать каких) занято место/статус)	
2.3.	Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности через включение в социальное проектирование и волонтерскую деятельность		Динамика результатов включения в социально продуктивную деятельность	
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации проектов, исследовательских работ	

2.5.	Побуждение обучающегося к нахождению и принятию самостоятельных решений, осуществления личного выбора		Развитие компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личного выбора	
------	---	--	---	--

*Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

3.Цель наставничества для детей с ограниченными возможностями здоровья (наставник – ребёнок ОВЗ): обеспечение социокультурной реабилитации и интеграции ребенка в общество, стабилизация эмоционально-психологического состояния ребенка, адаптацию и реализацию личного потенциала.

Наставник помогает ребенку поверить в свои силы и свои возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения, при необходимости обращаться за помощью.

Основную роль в успешности социализации играет индивидуальный подход с учетом психофизических особенностей и возможностей детей данной категории.

Содержание:

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат *
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления наставляемого ОВЗ				
1.1.	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений личного развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу для уточнения зон развития			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий		Разработаны меры преодоления трудностей	
Раздел 2. Направления развития наставляемого ОВЗ				
2.1.	Повышение мотивации к деятельности и творчеству		Обеспечена динамика развития ребенка	
2.2.	Подготовка о к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности		Динамика результатов включения в социально продуктивную деятельность	
2.3.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации проектов, исследовательских работ	
2.4.	Формировать здоровьесберегающую культуру		Улучшены (сохранены) показатели здоровья	
2.5.	Побуждение к нахождению и принятию самостоятельных решений, осуществления личного выбора		Развитие компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личного выбора	

*Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

Модель наставничества «Обучающийся-обучающийся»

Целью такой модели наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Содержание:

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат*
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления				
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Разработать меры по преодолению трудностей (в развитии личностных компетенций, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов)		Разработаны меры преодоления трудностей	
Раздел 2. Направления развития наставляемого				
2.1.	Освоить эффективные подходы к планированию (творческой, спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования (творческой, спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты	
2.2.	Повышение мотивации к участию в творческих конкурсах, спортивных мероприятиях		Обеспечена динамика участия и результативности в творческих конкурсах, спортивных мероприятиях По итогам участия в конкурсе спортивных мероприятиях (указать каких) занято место/статус)	
2.3.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации проектов, исследовательских работ	
2.4.	Побуждение к нахождению и принятию самостоятельных решений, осуществления личностного выбора		Развитие компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора	
2.5.	Сформировать понимание эффективного поведения при		Определены действенные методы поведения и	

	возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		профилактики в конфликтных ситуациях в группе обучающихся	
--	--	--	---	--

*Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

2.3. Сроки реализации программы наставничества

Срок программы наставничества в МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени рассчитан на 3 года (2022-2025 годы).

Длительность и сроки реализуемых моделей наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 учебного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. Данный срок реализации модели наставничества дает возможность корректировать деятельность наставников под сложившуюся ситуацию, учитывая эпидемиологическую обстановку.

В случае изменения педагогического состава программа наставничества реализуется с момента приема на работу нового сотрудника.

Подробная информация о реализации Программы наставничества содержится в Дорожной карте (Приложение №4).

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Реализация программы наставничества производится последовательно по двум направлениям, обеспечивающим внутреннюю и внешнюю поддержку, которая включает в себя семь основных этапов.

Внутреннюю поддержку представляют руководитель и заместители, обучающиеся и их родители, педагоги, методисты.

Работа с внутренней средой – это деятельность, направленная на поддержание программы наставничества внутри организации:

- взаимодействие с администрацией и педагогическим коллективом и для выбора куратора программы наставничества, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнение базы наставников;
- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для оценки ее результатов и эффективности, представления результатов на итоговом мероприятии, тиражирования успешных практик.

Внешнюю поддержку осуществляют организации-партнеры НКО, СМИ, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, органы власти и другие субъекты, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (бизнес-конференции, фестивали, встречи выпускников, форумы);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций педагогов и психологов).

Принципиально важно для успеха программы, особенно на этапе подготовки и запуска информировать всех потенциальных участников и заинтересованных лиц о реализации программы наставничества как на уровне муниципального образования в целом, так и в образовательной организации.

Важно заинтересовать все аудитории и предоставить желающим (из числа сотрудников и обучающихся) возможность принять участие в программе.

Этапы	Деятельность внутри организации	Деятельность во внешней среде	Результат
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы. 2. Информировать коллектив и обучающихся о подготовке	Привлечение внешних ресурсов (потенциальные наставники, социальные	Дорожная карта реализации наставничества (Приложение 4). Пакет документов.

ва	<p>программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов.</p> <p>3. Сформировать команду, отвечающую за реализацию программы и выбрать куратора.</p> <p>4. Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.</p>	партнеры, волонтеры и т.д.).	
2.Формирование базы наставляемых	<p>1. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</p>	Привлечение внешних ресурсов (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
3.Формирование базы наставников	<p>Формирование базы из числа: -обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, спортивных секций); -педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; -родителей обучающихся-активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</p>	<p>1.Формирование базы наставников из числа: -выпускников; -сотрудники центра внешкольной работы (ПДН, КДН, СОП); -участников региональных проектов и т.д.</p> <p>2.Взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников</p>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе (или в текущем учебном году) наставничества, так и в будущем.
4.Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Вебинары, курсы повышения квалификации сотрудников, семинары, тренинги и т.д.</p> <p>2. Ознакомление с материалами для педагогов на сайтах: -МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени: http://kontakt72.ru</p>	<p>1. Повышение профессиональных компетенций по наставничеству.</p> <p>2. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>3.Собеседование с наставниками.</p> <p>4. Программа</p>

		- МОЦ МАУ ДО ЦЭВД «В доме Буркова» города Тюмени http://dsimp.ru/v-dome-burkova	обучения.
5.Формирование наставнических пар/групп	1. Сформировать пары «наставник – наставляемый», «наставник – наставляемые». 2. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 3. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Привлечение дополнительных специалистов для формирования пар/групп.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
6.Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.	Промежуточные результаты программы наставничества транслировать партнерам программы: - сотрудникам центра внешкольной работы (для наставляемых (ПДН, КДН, СОП); - медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы. Пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и проанализированы.
Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов программы, цикла программы. 3.Проведение открытого мероприятия. 4.Публичное подведение итогов и популяризация практик.	1.Привлечь сотрудников педагогических вузов, психологов к оценке результатов наставничества. 2.Пригласить социальных партнеров на итоговое мероприятие. 3.Популяризировать	1.Достигнуты цели программы наставничества. 2.Собраны лучшие наставнические практики. 3.Внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций. 4.Запущен процесс

		<p>ать лучшие практики и примеры наставничества через медиа.</p>	<p>пополнения базы наставников и наставляемых. 5. На сайте образовательной организации и/или ее партнера-предприятия создан раздел «Наставничество», где публикуются успешные кейсы. 6. Создание виртуальной или реальной доски почета наставников с указанием достижений.</p>
--	--	--	--

Для внедрения и реализации целевой модели наставничества разработана Дорожная карта (Приложение 4), которая поможет составить четкий план действий, определить сроки выполнения каждого их этапов и назначить ответственных за их выполнение по каждому из направлений наставничества.

Индивидуальные планы развития наставляемых

В индивидуальном Плане прописываются анализ трудностей наставляемого и их преодоления, направления развития наставляемых, действия наставляемого и наставника по решению направлений развития, перечень мероприятий по каждому направлению, сроки и формат проведения, отметки о выполнении (Приложение б).

Условия реализации программы наставничества

При реализации наставнической программы в образовательном учреждении стоит донести до всех участников и сообщества основные ценности и принципы наставничества. Только так, с первых встреч, направленных на представление целостной ценностной системы, возможно, получить ситуацию, когда желание участвовать в программе будет искренним, ожидания от итогов – реальными, а цели – реализуемыми. Приложения 2, 3 (Положение о наставничестве, манифест наставника; кодекс наставника, качества успешных наставников).

Ресурсы необходимые для реализации программы наставничества: материально-техническая база, кадровое, методическое обеспечение, система сетевого и вневедомственного взаимодействия в рамках реализации ДООП по направлению.

Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом разработанных и действующих документов образовательной организации и примерных форматов работы.

Перечень документов и мероприятий, рекомендованных для организации работы наставнических пар/групп

Наставническая пара / группа	Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации	Примерные форматы работы (список не является исчерпывающим и может быть расширен, исходя из опыта работы образовательной организации и ее возможностей)
«Педагог-обучающийся»	<p>Программы воспитания. Планы воспитательной работы. Дополнительные общеобразовательные программы. Программы деятельности детских/молодежных общественных объединений, студенческих сообществ, волонтерских объединений, активов Российского движения школьников и иных детских/молодежных формирований. Планы работы органов ученического самоуправления; Программы экскурсионной деятельности образовательного туризма; Программы/планы деятельности школьных музеев; Программы/планы по работе с одаренными/талантливыми детьми и молодежью; Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися. Программы реализации тематических смен в оздоровительных организациях. Программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся. Программы/планы работы научных обществ. Иные программы/планы, действующие в образовательной организации</p>	<p>Проектная деятельность. Подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам. Совместное посещение или организация мероприятий. Клуб по интересам с лидером-наставником. Образовательные практики «Дети – детям». Кейс-турниры. Имиджмейкинг. Форсайты. Нетворкинги. Митапы. Воркшопы. Сетевые проекты. Образовательные курсы. Тематические оздоровительные смены. Социально значимая деятельность. Волонтерская (добровольческая) деятельность.</p>
«Педагог-педагог»	<p>Программа развития образовательной организации. Годовой план работы образовательной организации. Планы работы методического совета / методических объединений / научно-методических советов или центров. Программы / дорожные карты методического/кадрового сопровождения деятельности. Программы/планы повышения квалификации. Программы/планы самообразования. Дорожные карты / программы / планы</p>	<p>Курсы. Конкурсы. Творческие мастерские. Школы молодого учителя/педагога. Школы педагогического мастерства. Педагогические лаборатории. Серии семинаров. Разработки информационно-методических пособий, сборников. Образовательные и проектные сессии. Тренд-сессии.</p>

	<p>по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников. Программы / планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов и т. П.</p>	<p>Хакатоны. Форумы. Деловые игры.</p>
«Обучающийся-обучающийся»	<p>Программы воспитания. Планы воспитательной работы. Дополнительные общеобразовательные программы. Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися. Программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся. Иные программы/планы, действующие в образовательной организации.</p>	<p>Проектная деятельность. Профориентационные мероприятия. Совместное посещение или организация мероприятий. Образовательные практики «Дети – детям». Кейс-турниры. Социально значимая деятельность. Волонтерская (добровольческая) деятельность.</p>

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого педагога дополнительного образования и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация педагога дополнительного образования в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

7. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

8. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

9. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

10. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

12. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

13. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

Планируемые результаты моделей наставничества:

Модель наставничества «Педагог-педагог»

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в наставляемых группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Модель наставничества «Педагог-обучающийся»

- высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы.
- повышения уровня результатов обучающегося;

- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
- профессиональное самоопределение занимающегося, наличие компетенций необходимых для будущей профессиональной деятельности;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью, дезадаптацией обучающихся.

Модель наставничества «Обучающийся – обучающийся»

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- повышение уровня толерантности по отношению к обучающимся , имеющим особые образовательные потребности , в том числе к обучающимся с ограниченными возможностями здоровья;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета в связи с проявлениями асоциального поведения.
- снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно – личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<i>1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i>		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
<i>2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i>		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов		
2.3 Количество наставников из числа выпускников		
2.4 Количество наставников – сотрудников региональных предприятий		
2.5 Количество наставников – успешных предпринимателей/ общественных деятелей		
2.6 Количество наставников – сотрудников / участников региональных социальных проектов		
<i>3. Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «педагог-педагог»:</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		

3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<i>4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества		
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.		

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. (Приложение 7-8) Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным

параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы. 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. 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.

Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-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. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (Приложения 9-12).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

- 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.

Мониторинг проводится два раза за период учебного года («входной» и «итоговый» контроль). Сравнительные показатели помогут оценить качество реализуемой программы наставничества, её сильные и слабые стороны, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Данный мониторинг наглядно демонстрирует динамику влияния программы наставничества на повышение активности участников в образовательной и профессиональной деятельности.

6. УПРАВЛЕНИЕ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор, заместитель директора (координатор)	Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения целевой программы наставничества	Сентябрь
Кураторы программы наставничества методисты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества. 2. Формирование базы наставников и наставляемых. 3. Организация обучения наставников (привлечение экспертов для проведения обучения). 4. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 5. Контроль проведения программы наставничества. 6. Решать организационные вопросы, возникающие при реализации программы наставничества. 7. Участвовать в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 8. Проводить мониторинг эффективности внедрения целевой модели наставничества. 	<p>Август-сентябрь</p> <p>В течение всего периода реализации целевой модели программы наставничества</p>
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых	Октябрь, в течение всего периода реализации программы
Наставляемые (занимающиеся)	Активное взаимодействие с наставником	В течение всего периода реализации программы

7. РИСКИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Сопrotивление родителей/опекунов на участие ребенка в программе наставничества.
2. Формальное отношение наставника, недоверие наставляемого.
3. Закpытость пары, нежелание принимать помощь, страх показать свою некомпетентность (у наставника).
4. Риск – наставник и наставляемый не приняли на себя ответственность за результат взаимодействия.
5. Отсутствие у наставника мотивации добровольческой активности.
6. Нерегулярность встреч наставников и наставляемых
7. Завышенные ожидания наставляемых.
8. Изменение мотивации наставляемых.

8. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Развитие системы наставничества в деятельности организаций дополнительного образования детей. Методическое пособие для учреждений дополнительного образования. – Тюмень: ТОГИРРО, 2021.- 68 с.
2. Батаршев А.В. Диагностика способности к общению. Санкт –Петербург [и др.]: Питер, 2006 (СПб.: Правда 1906). 175 с.
3. Бахтин М.М. Эстетика словесного творчества. Издательство: Искусство. М., 1986. 445 с.
4. Бороздина Г.В. Психология и этика делового общения: учебник и практикум для академического бакалавриата/ Г.В.Бороздина, Н.А.Кормнова; под общ.ред. Г.В.Бороздиной. М.: Издательство Юрайт, 2017. 463 с.
5. Жамантаева Ж.К., Дигинова Б.К., Палазник Г.В., Инновационная модель организации эффективного сопровождения участников образовательных отношений (коуч-наставничество)//Наставничество в образовании: современная практика: сб. материалов междунар. (заоч) науч.-практ. Конф. 20 ноября 2019 года / Институт развития образования и социальных технологий. Курган, 2019. С. 75-77.
6. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.: Питер, 2009. 576 с.
7. Кларин М.В. Новая развивающая практика – коучинг. Новая профессия – коуч//Образовательные технологии. 2014. № 1. С. 71-80.
8. Наставничество в дополнительном образовании [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://pioneer72.ru/pedagogue/oblastnaya-shkola-nastavnikov/>
9. Круглова И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/nastavnichestvo-kak-uslovi-professionalnogo-stanovleniya-molodogo-uchitelya>
8. Наставничество, риски наставничества [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://worldtutors.ru/riski-nastavnichestva.html>
9. Международный научный журнал № 24 (314) / 2020. Тулякова В.В. Риски организации наставничества в школе. С.435-437. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/314/>
10. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программ наставничества. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ocdod74.ru/wp-content/uploads/2020/05/poljakova-a.s..pdf>

ГЛОССАРИЙ

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимно обогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник учреждения, который отвечает за организацию программы наставничества.

Профессиональная ориентация – система последовательных, научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального самоопределения и построение индивидуальной образовательной и трудовой траектории человека в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями развития экономики.

Профессиональное самоопределение - процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ ее реализации через согласование личностных и социально- профессиональных потребностей.

Сообщество образовательной организации - участники образовательного процесса (сотрудники, обучающиеся, их родители, выпускники) образовательной организации и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в ее развитие и совместно действуют ради этой цели.

Индивидуальный образовательный маршрут – это персонифицированная учебная программа для обучающегося, составленная на основе запросов и потребностей обучающегося на обозначенный промежуток времени.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

**Положение о системе наставничества педагогических работников
в МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени (далее – Учреждение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение) и разработано в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник Учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне Учреждения;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его

профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не наносит ущерба образовательному процессу Учреждения. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор Учреждения в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в Учреждении и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. *Цель* системы наставничества педагогических работников – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в Учреждении, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. *Задачи* системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников Учреждения, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, ознакомление с традициями и укладом жизни Учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В Учреждении применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «педагог-обучающийся», «руководитель Учреждения – педагог», «работодатель – студент», «обучающийся-обучающийся») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль

наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения.

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора Учреждения.

3.3. Директор Учреждения:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в Учреждении;

- издает локальные акты Учреждения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в Учреждении;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Учреждении;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором Учреждения из числа заместителей директора;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в Учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников;
- ведет персонифицированный учет наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с директором Учреждения мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в Учреждении;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в Учреждении, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников Учреждения с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и директору Учреждения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами Учреждения при осуществлении наставнической деятельности;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, организуя участие в мероприятиях для

молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников Учреждения;

- обращаться к куратору и директору Учреждения с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в Учреждении;

- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора Учреждения.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте Учреждения

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте Учреждения создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в Учреждении публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами Учреждения.

Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.

5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.

6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.

7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

8. Наставник, по возможности, оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.

9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый*.

11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

Список исключений, информация о которых незамедлительно передается наставнику программы:

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);

-если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации и т.д.);

-если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.

2. Не критикую, а изучаю ситуацию.

3. Не обвиняю, а поддерживаю.

4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.

5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.

6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию сторонним лицам.

Качества успешных наставников

- Желание участвовать в программе в течение длительного времени. Ответственное и искреннее желание стать частью жизни других людей, помочь им в принятии важных решений, поспособствовать саморазвитию.
- Уважение к личности, способностям человека и его праву делать собственный выбор в любой ситуации.
- Умение слушать и принимать различные точки зрения. Наставники могут помочь, просто слушая, задавая вопросы и с минимальным вмешательством, давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли.
- Умение сопереживать другому человеку, не испытывая при этом жалости.
- Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий;
- Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что наставнические отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью и критичностью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой; подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других и себя, принимает необходимые решения, получив полную картину ситуации;
- развитыми коммуникативными способностями – говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен;
- открытостью и тактичен – терпим к любым мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией – эмоционально отзывчив на переживания других, способен к сочувствию;
- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять лицо в стрессовых ситуациях и конфликтах.

**Дорожная карта внедрения целевой модели
наставничества в образовательной организации**

Этап	№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения 2022-2025 гг.	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.	Информирование педагогов учреждения о реализации программы наставничества	Сентябрь 2022 (далее – с вновь принятыми педагогами до 2025 г.)	Зам.директора
	2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь 2022 (далее – ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
	3.	Встреча с выпускниками и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Сентябрь 2022 (далее – ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
	4.	Встреча с обучающимися для информирования о реализуемой программе наставничества	Сентябрь 2022 (далее – ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора Педагоги: Ачаков А.О. Белозерцева Ю.П. Зубарева О.В. Калинина Н.Ю. Кандышева Ю.Р. Коротченко Л.А. Коротченко О.В. Косовских Л.С. Лобанова Н.Ю. Маркова О.В. Налимова И.В. Неганова Е.В. Очкас А.Г. Распопова М.Ю. Свистунов С.В. Симон А.А. Токарева Е.Н. Хазова Л.П. Шилько Л.Ф. Шумилова С.Р. Щукин В.М. Эйхлер Ю.Л.
Формирование базы наставляемых	5.	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы	Сентябрь- октябрь 2022 (далее – ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора Педагоги: Ачаков А.О. Белозерцева Ю.П. Зубарева О.В.

	наставничества		<p>Калинина Н.Ю. Кандышева Ю.Р. Коротченко Л.А. Коротченко О.В. Косовских Л.С. Лобанова Н.Ю. Маркова О.В. Налимова И.В. Неганова Е.В. Очкас А.Г. Распопова М.Ю. Свистунов С.В. Симон А.А. Токарева Е.Н. Хазова Л.П. Шилько Л.Ф. Шумилова С.Р. Щукин В.М. Эйхлер Ю.Л.</p>
6.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Сентябрь- октябрь 2022 (далее – ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	<p>Зам.директора Педагоги: Ачаков А.О. Белозерцева Ю.П. Зубарева О.В. Калинина Н.Ю. Кандышева Ю.Р. Коротченко Л.А. Коротченко О.В. Косовских Л.С. Лобанова Н.Ю. Маркова О.В. Налимова И.В. Неганова Е.В. Очкас А.Г. Распопова М.Ю. Свистунов С.В. Симон А.А. Токарева Е.Н. Хазова Л.П. Шилько Л.Ф. Шумилова С.Р. Щукин В.М. Эйхлер Ю.Л.</p>
7.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование и обновление базы наставляемых	Октябрь 2022 (далее – ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	<p>Зам.директора Педагоги: Ачаков А.О. Белозерцева Ю.П. Зубарева О.В. Калинина Н.Ю. Кандышева Ю.Р. Коротченко Л.А. Коротченко О.В.</p>

				<p>Косовских Л.С. Лобанова Н.Ю. Маркова О.В. Налимова И.В. Неганова Е.В. Очкас А.Г. Распопова М.Ю. Свистунов С.В. Симон А.А. Токарева Е.Н. Хазова Л.П. Шилько Л.Ф. Шумилова С.Р. Щукин В.М. Эйхлер Ю.Л.</p>
Формирование базы наставников	8.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках программы наставничества	Октябрь 2022 (далее – ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	<p>Зам.директора Педагоги: Ачаков А.О. Белозерцева Ю.П. Зубарева О.В. Калинина Н.Ю. Кандышева Ю.Р. Коротченко Л.А. Коротченко О.В. Косовских Л.С. Лобанова Н.Ю. Маркова О.В. Налимова И.В. Неганова Е.В. Очкас А.Г. Распопова М.Ю. Свистунов С.В. Симон А.А. Токарева Е.Н. Хазова Л.П. Шилько Л.Ф. Шумилова С.Р. Щукин В.М. Эйхлер Ю.Л.</p>
	9.	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь 2022 (далее – ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	<p>Зам.директора Педагоги: Ачаков А.О. Белозерцева Ю.П. Зубарева О.В. Калинина Н.Ю. Кандышева Ю.Р. Коротченко Л.А. Коротченко О.В. Косовских Л.С. Лобанова Н.Ю. Маркова О.В. Налимова И.В.</p>

				Неганова Е.В. Очкас А.Г. Распопова М.Ю. Свистунов С.В. Симон А.А. Токарева Е.Н. Хазова Л.П. Шилько Л.Ф. Шумилова С.Р. Шукин В.М. Эйхлер Ю.Л.
	10.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных (от третьих лиц)	Октябрь 2022 (далее – ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
	11.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование и обновление базы наставников	Октябрь 2022(далее – ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
Отбор и обучение наставников	12.	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь 2022 (далее – ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
	13.	Проведение собеседования с наставниками	Октябрь 2022 (далее – ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
	14.	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Октябрь-ноябрь 2022 (далее – ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
	15.	Обучение наставников	Октябрь- ноябрь 2022 (далее – по мере необходимости и со вновь принятыми педагогами ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
Формирование наставнических пар/групп	16.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Октябрь- ноябрь 2022 (далее - ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора Педагоги: Ачаков А.О. Белозерцева Ю.П. Зубарева О.В. Калинина Н.Ю. Кандышева Ю.Р. Коротченко Л.А. Коротченко О.В. Косовских Л.С.

				Лобанова Н.Ю. Маркова О.В. Налимова И.В. Неганова Е.В. Очкас А.Г. Распопова М.Ю. Свистунов С.В. Симон А.А. Токарева Е.Н. Хазова Л.П. Шилько Л.Ф. Шумилова С.Р. Шукин В.М. Эйхлер Ю.Л.
	17.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Ноябрь 2022 (далее –ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора Педагоги: Ачаков А.О. Белозерцева Ю.П. Зубарева О.В. Калинина Н.Ю. Кандышева Ю.Р. Коротченко Л.А. Коротченко О.В. Косовских Л.С. Лобанова Н.Ю. Маркова О.В. Налимова И.В. Неганова Е.В. Очкас А.Г. Распопова М.Ю. Свистунов С.В. Симон А.А. Токарева Е.Н. Хазова Л.П. Шилько Л.Ф. Шумилова С.Р. Шукин В.М. Эйхлер Ю.Л.
	18.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь 2022 (далее –ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
	19.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом директора	Ноябрь 2022 (далее –ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
Организация работы наставнических пар/групп	20.	Проведение организационной встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2022 (далее –ежегодно в 2023, 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
	21.	Проведение пробной рабочей встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2022 (далее –ежегодно в	Зам.директора

			2023, 2024, 2025 гг.)	
	22.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Декабрь 2022– январь 2023 (далее - в 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
	23.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Январь–июнь 2023 (далее – ежегодно в 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
	24.	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Июль -август 2023 (далее - ежегодно в 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
	25.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Август 2023 (далее - ежегодно в 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
	26.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Август 2023 (далее - ежегодно в 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
	27.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Сентябрь 2023 (далее - ежегодно в 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
Завершение наставничества	28.	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родителей, представителей организаций-партнеров, представителей администрации г.Тюмени, образовательных и некоммерческих организаций	Сентябрь 2023 (далее - ежегодно в 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
	29.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Сентябрь 2023 (далее - ежегодно в 2024, 2025 гг.)	Директор Зам.директора Педагоги: Ачаков А.О. Белозерцева Ю.П. Зубарева О.В. Калинина Н.Ю. Кандышева Ю.Р. Коротченко Л.А. Коротченко О.В. Косовских Л.С. Лобанова Н.Ю. Маркова О.В. Налимова И.В. Неганова Е.В. Очкас А.Г. Распопова М.Ю. Свистунов С.В. Симон А.А. Токарева Е.Н. Хазова Л.П. Шилько Л.Ф. Шумилова С.Р. Щукин В.М. Эйхлер Ю.Л.

30.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Август-сентябрь 2023 (далее - ежегодно в 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
31.	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Август-сентябрь 2023 (далее - ежегодно в 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
32.	Оформление итогов и процессов совместной работы в кейсы	Август-сентябрь 2023 (далее - ежегодно в 2024, 2025 гг.)	Зам.директора
33.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте учреждения и сайтах партнеров	Август-сентябрь 2023 (далее - ежегодно в 2024, 2025 гг.)	Директор Зам.директора
34.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Сентябрь 2023 (далее - ежегодно в 2024, 2025 гг.)	Директор Зам.директора

Приложение 5

Форма базы наставляемых

Ф.И.О. наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	Ф.И.О. наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на Кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы

Форма базы наставников

Ф.И.О. наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	Ф.И.О. наставляемого (наставляемых)	Формат наставничества	Место учебы/работы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на Кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации

**Индивидуальный план
(комплекс мероприятий) в рамках организации
работы наставнической пары/группы**

МАУ ДО ЦРТДиЮ «Контакт» города Тюмени

Форма наставничества (указать).

ФИО наставника.

ФИО наставляемых.

Цель реализации наставничества в данной наставнической паре/группе.

Анализ трудностей (диагностика на предмет определения приоритетных направлений развития)	Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат

Результаты мониторинга реализации программы наставничества

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны 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 представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Обучающийся – обучающийся»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Педагог – педагог»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Педагог – обучающийся»

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе	на выходе
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость обучающихся.		
Качество обучения.		
Процент обучающихся, желающих достижения высоких результатов		
Уровень сформированности гибких навыков обучающихся обучающихся.		
Доля обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на уровне образовательной организации		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на муниципальном уровне.		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне.		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне.		
Доля обучающихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов.		
Участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Количество молодых специалистов, успешно прошедших процедуру аттестации.		
Уровень закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации.		
Доля обучающихся, имеющих пропуски по не уважительной причине		
Уровень личностной тревожности обучающихся.		
Эмоциональное состояние при посещении образовательной организации		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		

Уровень профессионального выгорания педагогов		
Уровень удовлетворенности педагогом своей профессией		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществом		

**Анкеты для участников (до начала работы) формы наставничества
«Педагог–обучающийся».**

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. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно Обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Оцените ожидаемую 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]

**Анкеты для участников (до начала работы) формы наставничества
«Педагог-обучающийся».**

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 наставником.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько важна польза обучения 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]

Анкеты для участников (по завершению работы) формы наставничества «Педагог-обучающийся».

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе, 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]

**Анкеты для участников (по завершению работы) формы наставничества
«Педагог-обучающийся».**

Анкета наставника

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

Инструкция

Оцени в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезны/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. 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. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

16. Что особенно ценно для Вас было в программе?

17. Чего Вам не хватило в программе, что хотелось бы изменить?

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

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

20. Хотели бы Вы продолжить работу по программе наставничества? [да/ нет]