

Управление по образованию и развитию социальной сферы
администрации городского округа Краснознаменск Московской области
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Центр развития творчества детей и юношества»

Рассмотрено на заседании
педагогического совета
от 31 августа 2022 года
протокол № 1



Утверждаю:

И.о. директора МБУДО ЦРТДЮ
И.В. Омельянюк
31 августа 2022 года

**ПРОГРАММА
целевой модели наставничества
в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного
образования «Центр развития творчества детей и юношества»
на 2022-2023 учебный год**

г.о. Краснознаменск
2022 г.

ВВЕДЕНИЕ

Программа наставничества муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» на 2022-2023 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

В соответствие с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствие с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

1. Пояснительная записка.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Настоящая Целевая модель наставничества МБУДО ЦРТДЮ, осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федерального и регионального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 7 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБУДО ЦРТДЮ.

Создание Целевой модели наставничества МБУДО ЦРТДЮ позволит решить задачу адаптации педагогических работников на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

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

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих **задач**:

- Создание информационного банка данных молодых специалистов;
- Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;

- Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- Создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- Оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
- Создание системы оценки результативности методического сопровождения;
- Развитие профессионального сообщества молодых педагогов

В программе используются следующие понятия и термины.

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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 организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

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

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- **принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- **принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- **принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- **принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- **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 наставляемого);
- **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

2. Нормативные основы наставничества.

Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления МБУДО ЦРТДЮ".

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- ✓ Конституция Российской Федерации.
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- ✓ Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.).
- ✓ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.
- ✓ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утверженная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р).
- ✓ Гражданский кодекс Российской Федерации.
- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации.
- ✓ Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".
- ✓ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- ✓ Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- ✓ Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

Нормативные правовые акты МБУДО ЦРТДЮ

- Устав муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества».
- Программа развития МБУДО ЦРТДЮ.

- Отчет о результатах самообследования деятельности МБУДО ЦРТДЮ.
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о методическом совете.

Ожидаемые результаты внедрения наставничества

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах 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 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 МБУДО ЦРТДЮ, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
8. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- 10.Формирования активной гражданской позиции обучающихся.
- 11.Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
- 12.Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- 13.Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
- 14.Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- 15.Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- 16.Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

3. Структура управления реализацией модели наставничества МБУДО ЦРТДЮ

Уровни структуры	Направления деятельности.
Министерство образования Московской области	<p>Осуществление государственного управление в сфере образования.</p> <p>Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества;</p> <p>Обеспечивает организацию инфраструктуры и обеспечение программ наставничества.</p>
Управление по образованию и развитию социальной сферы администрации городского округа Краснознаменск Московской области	<p>Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов.</p> <p>Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; муниципальных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</p> <p>Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества.</p> <p>Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала МБУДО ЦРТДЮ, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.</p> <p>Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; муниципальных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.</p>

МБУДО ЦРТДЮ	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения наставничества МБУДО ЦРТДЮ</p> <p>Разработка целевой модели наставничества МБУДО ЦРТДЮ.</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения наставничества.</p> <p>Реализация кадровой политики в программе наставничества.</p> <p>Назначение куратора внедрения наставничества МБУДО ЦРТДЮ.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>
Куратор внедрения программы наставничества МБУДО ЦРТДЮ	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности модели наставничества.</p>
Ответственные лица за направления форм наставничества	<p>Разработка программ моделей форм наставничества.</p> <p>Контроль за реализацией.</p>
Наставники и наставляемые	<p>Модели форм наставничества.</p> <p>Реализация Форма наставничества «Обучающийся-Обучающийся».</p> <p>Реализация Форма наставничества «Педагог – педагог».</p> <p>Реализация Форма наставничества «Работодатель-Обучающийся».</p>

Кадровая система реализации наставничества

В наставничестве выделяются три главные роли:

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

2. **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

Формирование этих баз осуществляется директором МБУДО ЦРТДЮ, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами МБУДО ЦРТДЮ, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

● Формирование базы наставляемых:

- ✓ из числа обучающихся:
 - проявивших выдающиеся способности;
 - демонстрирующий неудовлетворительные результаты;
 - с ограниченными возможностями здоровья;
 - попавших в трудную жизненную ситуацию;
 - имеющих проблемы с поведением;
- ✓ из числа педагогов:
 - молодых специалистов;
 - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

● Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;

- выпускников, заинтересованных в поддержке своего образовательного учреждения;
- сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБУДО ЦРТДЮ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

4. Этапы реализации Целевой модели наставничества МБУДО ЦРТДЮ

Этапы	Мероприятия	Результат	Срок
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. Привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.	Сентябрь-октябрь 2022
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся МБУДО ЦРТДЮ, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формированная база наставляемых с картой запросов.	Ноябрь-декабрь 2022
Формирование базы наставников	1. Формирование базы из числа: ✓ обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных,	Формирование базы наставников, которые потенциально	Ноябрь-декабрь 2022

	<p>творческих и адаптационных вопросах (например, обучающиеся творческих объединений театральных или музыкальных групп, групп технического творчества, спортивных секций);</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создания продуктивной педагогической атмосферы; ✓ родителей обучающихся – активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности в МБУДО ЦРТДЮ и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2. Формирование базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ выпускников, заинтересованных в поддержке МБУДО ЦРТДЮ; ✓ успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.	
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p>	Декабрь 2022

		2.Собеседование с наставниками. 3.Программа обучения.	
Формирование наставнических пар/групп	Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы	Декабрь 2022
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.	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.	Январь-июнь 2023
Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы МБУДО ЦРТДЮ. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.	Июнь 2023

5. Формы наставничества МБУДО ЦРТДЮ

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБУДО ЦРТДЮ в данной Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Обучающийся – Обучающийся», «Педагог – Педагог», «Работодатель – Обучающийся».

5.1. Форма наставничества «Обучающийся – Обучающийся».

Цель - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри МБУДО ЦРТДЮ.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные проекты.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, МБУДО ЦРТДЮ в целом.
3. Численный рост посещаемости творческих объединений, спортивных групп.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Характеристика участников формы наставничества «Обучающийся – Обучающийся».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
<ul style="list-style-type: none">• Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.• Обучающийся, демонстрирующий	Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и

<p>высокие образовательные результаты.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Победитель муниципальных и региональных мероприятий. • Лидер группы, принимающий активное участие в жизни МБУДО ЦРТДЮ. • Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений. 	<p>и результа́ты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни МБУДО ЦРТДЮ, отстраненный от коллектива.</p>	<p>реализации собственных проектов.</p>
--	---	---

Возможные варианты программы наставничества «Обучающийся – Обучающийся».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Обучающийся – Обучающийся».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Обучающийся – Обучающийся».	Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся МБУДО ЦРТДЮ.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.

в коллективе, не включенные в сообщество образовательной организации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в сообщество МБУДО ЦРТДЮ, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получаетуважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность детскому сообществу МБУДО ЦРТДЮ.	Поощрение на отчетных мероприятиях.

5.2. Форма наставничества «Педагог – Педагог».

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МБУДО ЦРТДЮ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
- Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МБУДО ЦРТДЮ.
- Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

- Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МБУДО ЦРТДЮ.
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
- Улучшение психологического климата в МБУДО ЦРТДЮ.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – Педагог».

Наставник		Наставляемый	
Кто может быть.		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>	
Типы наставников			
Наставник - консультант		Наставник - предметник	
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических задач.</p>		<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку</p>	<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>

педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	преподавания отдельных дисциплин.		
--	-----------------------------------	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Педагог – Педагог».

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «Педагог – Педагог».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – Педагог».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.

Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых занятий.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете МБУДО ЦРТДЮ.

5.3. Форма наставничества «Работодатель – Обучающийся»

Цель - успешное формирование у обучающихся среднего и старшего возраста осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результат:

1. Повышение результативности и улучшение психоэмоционального фона в группах продвинутого уровня.
2. Увеличение процента обучающихся, успешно прошедших программу продвинутого уровня.
3. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности. (возможно совместно с представителем предприятия).
4. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – Обучающийся».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Активный	Пассивный
• Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы	Социально активный обучающийся с особыми образовательными	Плохо мотивированный, дезориентированный

<p>с высокой квалификацией.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Активная жизненная позиция. ● Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. ● Возможно, выпускник МБУДО ЦРТДЮ, член сообщества благодарных выпускников. ● Возможно, родитель МБУДО ЦРТДЮ. 	<p>потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.</p>	<p>обучающийся старшего возраста, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри МБУДО ЦРТДЮ и его сообщества.</p>
---	--	--

Возможные варианты программы наставничества «Работодатель – Обучающийся».

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.
«Работодатель – будущий сотрудник»	Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства.

**Схема реализации формы наставничества
«Работодатель – Обучающийся».**

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Работодатель – Обучающийся».	Методическое объединение.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных профессионалов, представителей благодарных выпускников, представителей родительского сообщества.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках дополнительной общеобразовательной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированы, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получаетуважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на отчетных мероприятиях. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.1. 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 МБУДО ЦРТДЮ 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. 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.

6.2. Мониторинг и оценка влияния программ 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 (таблица 2).

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.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне МБУДО ЦРТДЮ, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне МБУДО ЦРТДЮ.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства или опроса «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте МБУДО ЦРТДЮ.
- Награждение грамотами МБУДО ЦРТДЮ «Лучший наставник»
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБУДО ЦРТДЮ.

8. Программы Целевой модели наставничества МБУДО ЦРТДЮ.

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Обучающийся – Обучающийся	Поделись опытом	Обучающиеся старшего возраста	Обмен навыками для достижения целей.	1. Оказание взаимной помощи в учебно-исследовательской, проектной и творческой работе. 2. Работа над общими проектами, исследованиями.	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель муниципальных и региональных мероприятий. Творческий и одаренный.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
	Вовлечение в активную деятельность.	Обучающиеся любого возраста	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе, развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков.	1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе творческих объединений, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.). 2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помочь в подготовке подростка для	Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер группы, МБУДО ЦРТДЮ, принимающий активное участие в жизни МБУДО ЦРТДЮ. Волонтеры.	Пассивный обучающийся, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающим участие в жизни МБУДО ЦРТДЮ, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся на индивидуальном обучении.

			<p>участия в конкурсе или мероприятия и т.д.).</p> <p>3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помочь в выборе целей и их достижении)</p> <p>Вовлечение в мероприятия МБУДО ЦРТДЮ.</p>		
Обучающийся в условиях адаптации.	Вновь прибывшие в МБУДО ЦРТДЮ обучающиеся.	Включение обучающихся в систему взаимоотношений коллектива МБУДО ЦРТДЮ и группы. Психоэмоциональная поддержка для адаптации в новом коллективе.	<p>1. Знакомство с традициями, особенностями МБУДО ЦРТДЮ и творческого объединения.</p> <p>2. Помощь с организацией образовательного процесса.</p> <p>3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.</p>	Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами.	Обучающийся, обладающий лидерскими качествами или обучающийся, пассивный, отстраненный от коллектива.
Антибуллинг	Обучающиеся любого возраста	Профилактика всех форм насилия над обучающимися в МБУДО ЦРТДЮ, в общественных местах.	<p>1.Психоэмоциональная поддержка обучающихся.</p> <p>2. Вовлечение обучающихся в совместную творческую, образовательную деятельность.</p> <p>2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.</p>	Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторским, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Пассивный обучающийся, отстраненный от коллектива. Новый обучающийся в группе. Обучающийся, с особыми

						образовательными потребностями.
Педагог-Педагог	Молодой педагог	Молодые специалисты (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.
	Педагог в условиях адаптации	Вновь принятые работники педагогического сообщества МБУДО ЦРТДЮ.	Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств в новом коллективе.	1.Знакомство с традициями, особенностями, регламенте и принципах МБУДО ЦРТДЮ. 2.Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.	Наставник – консультант. Педагог, склонный к активной общественной работе, имеющий опыт работы в педагогическом сообществе	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.

	Профилактика эмоционального выгорания.	Педагогическое сообщество.	Развитие эмоциональной устойчивости, профилактика эмоционального выгорания педагогов.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить особенности синдрома эмоционального выгорания у педагогов МБУДО ЦРТДЮ. 2. Способствовать повышению работоспособности. 3. Обучить педагогов способам выработки эмоциональной устойчивости. 4. Обучить педагогов способам саморегуляции. 5. Активизировать стремление педагогов к пониманию, осознанию и использованию внутренних ресурсов для личностного роста и сохранения собственного здоровья. 6. Способствовать формированию корпоративной культуры. 	Наставник – консультант. Педагог – психолог, педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
	Информационно – коммуникативные компетентности	Педагогическое сообщество.	Помощь в овладении современным и программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помощь в овладении ИКТ-компетентностями для планирования, реализации и оценки образовательной работы с обучающимися. 2. Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. 3. Научить использовать современные способы 	Наставник – консультант, новатор. Владеет современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями, реализует их на практике.	Консервативный педагог, ориентированный на репродуктивное усвоение знаний, умений и навыков, приверженный стереотипам и традиционным алгоритмам деятельности.

			<p>оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала в системе «Навигатор»).</p> <p>4. Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.</p>		
Дистанционное обучение.	Педагогическое сообщество.	Овладеть способами организации процесса обучения, основанного на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредст-	<p>1. Освоение технологий дистанционного обучения.</p> <p>2. Применение методики синхронного и асинхронного дистанционного обучения.</p>	Наставник – консультант, новатор. Владеет современными программами дистанционного обучения, реализует их на практике.	Педагоги, ориентированные на освоение программ дистанционного обучения.

			венного контакта между педагогом и обучающимся			
Работодатель - Обучающийся	Будущий профессионал	Обучающиеся старшего возраста	Помочь обучающимся с особыми образовательными потребностями, в реализации образовательных, научно – исследовательских потребностей для будущей профессиональной деятельности.	<p>1. Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций.</p> <p>2. Формирование осознанного выбора образовательной и карьерной траектории необходимых для будущего трудоустройства.</p> <p>3. Оказание помощи в исследовательской деятельности.</p>	<p>Активный профессионал. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающейся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</p>	<p>Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению профессиональных навыков.</p>

Дорожная карта по реализации Целевой модели наставничества МБУДО ЦРТДЮ на 2022-2023 учебный год

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Сентябрь 2022	
1.1.	Информирование педагогического сообщества МБУДО ЦРТДЮ о реализации программы наставничества: - Проведение совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества - Проведение педагогического совета		Заместитель директора Омельянюк И.В.
1.2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества: - Проведение родительских собраний - Информирование на официальном сайте МБУДО ЦРТДЮ		Заместитель директора Омельянюк И.В. Педагоги дополнительного образования
2.	Формирование базы наставляемых	Октябрь 2022	
2.1.	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы		Заместитель директора Омельянюк И.В. Социальный педагог Николаева Н.З.
2.4.	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		Социальный педагог Николаева Н.З.
2.5.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых.		Заместитель директора Омельянюк И.В. Социальный педагог Николаева Н.З.
3.	Формирование базы наставников.	Октябрь 2022	

3.1.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества.		Заместитель директора Омельянюк И.В.
3.2.	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.		Заместитель директора Омельянюк И.В.
3.3.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.		Социальный педагог Николаева Н.З.
3.4.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.		Заместитель директора Омельянюк И.В. Социальный педагог Николаева Н.З.
3.5.	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников		Заместитель директора Омельянюк И.В. Социальный педагог Николаева Н.З.
3.6.	Проведение собеседования с наставниками.		Заместитель директора Омельянюк И.В.
4	Обучение наставников для работы с наставляемыми: организация работы «Школы наставников»	Ноябрь 2022	Заместитель директора Омельянюк И.В. Социальный педагог Николаева Н.З.
5	Формирование наставнических пар / групп	Ноябрь 2022	Заместитель директора Омельянюк И.В. Социальный педагог Николаева Н.З.
5.1.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых		Заместитель директора Омельянюк И.В. Социальный педагог Николаева Н.З.
5.2.	Проведение анкетирования на предмет предпочтаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи		Заместитель директора Омельянюк И.В. Социальный педагог Николаева Н.З.

5.3.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары		Заместитель директора Омельянюк И.В. Социальный педагог Николаева Н.З.
5.4.	Информирование участников о сложившихся парах/группах.		Заместитель директора Омельянюк И.В. Социальный педагог Николаева Н.З.
5.5.	Издание директором МБУДО ЦРТДЮ приказа «Об утверждении наставнических пар/ групп»		Заместитель директора Омельянюк И.В.
6	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	В течение всего периода реализации	Заместитель директора Омельянюк И.В.
6.1.	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых		Социальный педагог Николаева Н.З.
6.1.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого		Социальный педагог Николаева Н.З.
6.1.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого		Социальный педагог Николаева Н.З.
6.1.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым		Социальный педагог Николаева Н.З.
6.1.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого		Социальный педагог Николаева Н.З.
6.1.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества		Социальный педагог Николаева Н.З.
6.1.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого		Социальный педагог Николаева Н.З.
6.1.7	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых		Социальный педагог Николаева Н.З.
6.2.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Декабрь Май	Заместитель директора Омельянюк И.В.

6.2.1.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества		Социальный педагог Николаева Н.З.
7.	Завершение наставничества	Май 2023	
7.1.	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций		Заместитель директора Омельянюк И.В. Педагог-организатор Савина О.И.
7.2.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников		Заместитель директора Омельянюк И.В. Педагог-организатор Савина О.И.
7.3.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества		Заместитель директора Омельянюк И.В.
7.4.	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников		Заместитель директора Омельянюк И.В.
7.5.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы		Заместитель директора Омельянюк И.В.
7.6.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте МБУДО ЦРТДЮ и организаций-партнеров		Заместитель директора Омельянюк И.В.
7.7.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		Заместитель директора Омельянюк И.В.

Результаты мониторинг реализации программы наставничества.

Таблица 1

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 объединений, спортивных групп;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе МБУДО ЦРТДЮ 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 МБУДО ЦРТДЮ в форме «Обучающийся – Обучающийся»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе МБУДО ЦРТДЮ в форме «Педагог – Педагог»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе МБУДО ЦРТДЮ в форме «Работодатель – Обучающийся»

**Анкеты для участников (до начала работы) формы наставничества
«Обучающийся – 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/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересны, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	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]

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 низкий 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. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

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

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

3.Ожидаемая эффективность программы наставничества.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

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

Анкета наставника

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

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

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

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества
«Работодатель – Обучающийся».**

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных работ, дискуссии).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько для Вас важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вам важен комфорт в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных работ, дискуссии).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно оставаться довольными вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]

Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Обучающийся – 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 с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересны 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

13. Что Вы ожидали от программы?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	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]

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. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	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. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

18. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

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

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества
«Педагог – Педагог».**
Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	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. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

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

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

Анкета наставника

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

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?
-

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?
-

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
-

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах).	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

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

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

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества
«Работодатель – Обучающийся».**
Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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

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