

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
С ВНУТРИГОРОДСКИМ ДЕЛЕНИЕМ «ГОРОД МАХАЧКАЛА»  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЦЕНТР ЭСТЕТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ «Радуга»**

ул.А.Гаджиева, 28а (10а), г. Махачкала, Республика Дагестан, 367000, тел. (88722) 63-34-70

Согласовано:  
на педагогическом совете  
МБУ ДО ЦЭВ «Радуга»  
Протокол № 4 от 30.08.2022г.

Согласно приказу МБУ ДО ЦЭВ «Радуга»  
№ 10 от 30.08.2022г.  
Директор Л.В. Побежимова



**Программа наставничества  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Центр  
эстетического воспитания «Радуга»**

### **Пояснительная записка**

Программа наставничества (далее – Программа) в МБУ ДО ЦЭВ «Радуга» разработана с целью достижения результатов во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

### **Информационная справка о ЦЭВ «Радуга»**

Центр эстетического воспитания «Радуга» функционирует в системе дополнительного образования более тридцати лет. За отчетный период работа ЦЭВ осуществлялась в соответствии с основными государственными, региональными документами Программой развития ЦЭВ и перспективным планом.

В соответствии с Уставом предметом деятельности учреждения является: реализация дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ для разных возрастных категорий детей; организация досуговой деятельности; организация работы с детскими общественными объединениями; организация методической деятельности, направленной на оказание помощи педагогическим кадрам образовательных учреждений района, педагогам дополнительного образования, повышение их профессионального мастерства; организация инновационной деятельности;

Реализация дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ (далее программ) ЦЭВ направлена на формирование и развитие творческих способностей учащихся; удовлетворение индивидуальных потребностей учащихся в интеллектуальном, художественно-эстетическом, нравственном и интеллектуальном развитии; обеспечение духовно-нравственного, гражданско-патриотического, военно-патриотического, трудового воспитания учащихся; выявление, развитие и поддержку талантливых учащихся, а также лиц, проявивших выдающиеся способности; профессиональную ориентацию учащихся; создание и обеспечение необходимых условий для личностного развития, укрепление здоровья, профессионального самоопределения и творческого труда учащихся; социализацию и адаптацию учащихся к жизни в обществе; формирование общей культуры учащихся; удовлетворение иных образовательных потребностей и интересов учащихся, не противоречащих законодательству Российской Федерации, осуществляемых за пределами федеральных государственных образовательных стандартов и федеральных государственных требований.

Образовательная деятельность учреждения в 2022 году осуществлялась по 41 программе пяти направленностей дополнительного образования: художественной, технической, физкультурно-спортивной, туристско-краеведческой и социально-гуманитарная.

С целью обновления содержания дополнительного образования детей в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» обновлены и приведены в соответствие все дополнительные общеобразовательные программы.

Важным показателем эффективной работы педагогического коллектива учреждения за отчетный период является обеспечение высокого процента сохранности контингента учащихся – 98, 68%.

В рамках осуществления образовательной деятельности особое внимание уделялось работе с одаренными и талантливыми детьми. С целью их психолого- педагогического сопровождения в ЦЭВ эффективно реализуются программы по спортивному совершенствованию в области фехтования, по вокальному и хореографическому искусству, а также индивидуальные образовательные маршруты для 17 учащихся детских объединений художественной направленности, проявивших особые способности в выбранном виде детского творчества. В данных маршрутах нашли отражение система индивидуальных заданий повышенной сложности, спектр соревнований и конкурсов, в которых одаренные дети могут принять участие.

Значительное внимание уделяется различным формам презентации достижений детей, имеющих повышенную мотивацию: самопрезентации, смотры достижений учащихся в номинациях, встречи обучающихся с выпускниками детских объединений, продолживших обучение по направлениям детского творчества, республиканские выставки декоративно- прикладного и технического детского творчества, персональные выставки лучших учащихся по изобразительному творчеству, квиллингу.

Результатом работы педагогического коллектива с одаренными детьми стали их достижения в конкурсных мероприятиях городского, регионального, зонального, российского и международного уровней. 75% от общего числа участия в конкурсных мероприятиях принесли нашим обучающимся призовые места.

За последние годы наблюдается позитивная динамика, как участия детских объединений, так и достижений обучающихся в конкурсных мероприятиях. Значительное внимание уделяется созданию условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья. По состоянию на 01.04.2022 таких детей в ЦЭВ - 10 человек. Характер заболеваний детей позволяет им обучаться по дополнительным общеобразовательным (общеразвивающим) программам вместе с другими детьми. Все дети с ОВЗ вовлечены в социально активную деятельность в творческих объединениях без ограничения в соответствии с планом работы Центра.

Уже несколько лет ЦЭВ активно работает в сотрудничестве с высшими учебными учреждениями г. Махачкалы такими как Дагестанский государственный педагогический университет им. Р. Гамзатова,

Дагестанский государственный университет, а также сотрудничает с колледжами и учреждениями культуры.

Вместе с тем, проведенный анализ реализации Программы, а также социально- педагогические исследования актуальных и потенциальных потребностей детей и родителей в области услуг дополнительного образования, позволили вычленить проблемы, негативно сказывающиеся на устойчивом развитии учреждения:

необходимость повышения качества дополнительного образования через внедрения современных технологий и привлекательных для старшеклассников актуальных образовательных программ;

отсутствие образовательной среды, доступной для детей с ОВЗ (программ, квалифицированных кадров, материальных условий, системного взаимодействия со специализированными социокультурными институтами)

поиск новых форм воспитательной деятельности;

отсутствие целенаправленного взаимодействия с социальными партнерами для решения задач воспитания, социализации и профессионального самоопределения учащихся;

необходимость создания современного интерактивного методического кабинета для удовлетворения актуальных потребностей специалистов дополнительного образования и воспитательных служб;

недостаточность информационной открытости деятельности учреждения (PR- деятельность, социальные сети, сайт, взаимодействие со СМИ).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся начальной, основной, средней школы, педагогических работников, включая молодых специалистов.

**Задачами** внедрения Целевой модели в ЦЭВ являются:

раскрытие потенциала каждого наставляемого; преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров; адаптация учащегося в новом учебном коллективе; повышение мотивации к занятиям и улучшение образовательных результатов учащихся через участие в конкурсных мероприятиях (соревнованиях, конкурсах, конференциях, выставках и т.п.) различного уровня, концертной, проектной и исследовательской деятельности, в том числе направленной на профессиональную ориентацию и самоопределение детей и подростков;

создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для учащихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации); формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как

основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.); формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах; создание условий для осознанного выбора профессии учащимися и формирование потенциала для построения успешной карьеры; плавный вход» молодого специалиста ЦЭВ (педагога дополнительного образования, педагога-организатора, методиста, концертмейстера) в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе отношений сотрудничества и взаимоподдержки начинающих и опытных специалистов.

**Термины и определения, используемые в программе:**

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ЦЭВ.

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

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

**Наставничество** – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве.

**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 «учащийся».

**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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

**Активное слушание** – практика, позволяющая точнее понимать

психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

**Благодарный выпускник** – выпускник ЦЭВ, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует учащихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**Школьное сообщество** (сообщество ЦЭВ) – сотрудники образовательной организации, учащиеся, их родители, выпускники и иные субъекты, объединенные стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

**Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает учащемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Тандем** – пара «наставник-наставляемый». Слово «тандем» пришло в русский из английского языка в начале 20 века. Помимо технического значения, оно имело еще одно – обозначало легкий двухколесный экипаж, запряженный двумя лошадьми цугом, также велосипед с двумя сиденьями одно за другим. **Термин** используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

### **Общие положения**

1.1. Программа наставничества в ЦЭВ разработана на основании следующих нормативно-правовых документов:

Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010,

Распоряжения 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», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»),

Уставом МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга» и определяет порядок организации наставничества ЦЭВ.

Разработка и реализация Программы в ЦЭВ основывается на следующих принципах:

**«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;

обеспечения суверенных прав личности - предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;

**индивидуализации**- направлен 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; легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

**равенства** - предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

**научности** - предполагает реализацию в ЦЭВ научно обоснованных и проверенных технологий;

**системности** - предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов; стратегической целостности - определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

**комплексности** - предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

**личной ответственности** - предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, физкультурно-спортивной, технической, декоративно-прикладной, краеведческой, сферах деятельности в планируемый период формами наставничества являются формы наставничества из числа указанных в Целевых моделях: «учащийся — учащийся», «педагог — учащийся». «педагог-педагог».

Планируемые результаты реализации программы наставничества: измеримое улучшение показателей ЦЭВ в образовательной, воспитательной, социально-гуманитарной, спортивно-массовой, художественной, декоративно-прикладной, туристско-краеведческой, и технической сферах; рост числа учащихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия; улучшение психологического климата в ЦЭВ как среди учащихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства; практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению; измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

1.6 Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

**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; **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: куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: формирование базы наставляемых осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях учащихся – будущих участников программы; формирование базы наставников.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ЦЭВ в целом и от потребностей в образовательных отношениях

Организация деятельности ЦЭВ по внедрению Целевой модели

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ЦЭВ) и «внешнем контуре» (партнеры ЦЭВ). Она отражается в «дорожной карте».

Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников. Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с педагогами, родителями/законными представителями

несовершеннолетних учащихся, педагогами и иными педагогическими работниками ЦЭВ, располагающими информацией о потребностях педагогов и учащихся как потенциальных участников Программы.

Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ЦЭВ.

Передаче в Центр развития наставничества подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

Этапы реализации Программы.

Таблица 1.

Этапы реализации программы наставничества в ЦЭВ «Радуга»

| Мероприятие                                                                                                                       | Сроки            | Документы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Ответственный                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1. Разработка программы по организации Наставничества в МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»                                                      | Май - август     | Программа работы системы наставничества МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга» на 2022-2026 г.г.                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Заместители директора по УВР, МР                             |
| 2. Знакомство педагогического коллектива с программой по организации наставничества в МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»                        | Август           | Протокол педсовета                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Заместители директора по УВР, МР                             |
| 3. Выявление наиболее подходящих кандидатур (сбор заявлений, тестирование, собеседование)                                         | Август- сентябрь | Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников образовательной организации                                                                                                                                                                                                                                                                                | Заместители директора по УВР, МР; куратор, педагоги          |
| 4. Отбор и проверка желающих стать наставниками, определение их пригодности к наставнической деятельности, зачисление в программу | Октябрь          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Психолого-педагогические методики отбора кандидатов в наставники/</li> <li>Гугл-анкета наставника (для педагогов и социальных партнеров родителей)</li> <li>Гугл-анкета наставника (для обучающихся)</li> <li>Протокол собеседования с кандидатом в Наставники</li> <li>Протокол оценки кандидата в наставники</li> </ul> | Заместители директора по УВР, МР; куратор, педагог/ психолог |

|                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. Создание инициативной группы педагогов-наставников и наставников-обучающихся | Октябрь                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Приказ директора об организации наставничества</li> <li>Инструкция по соблюдению конфиденциальности</li> </ul> | Директор                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 6. Взаимодействие с родителями наставляемых обучающихся.                        | Октябрь                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Согласие родителей на участие их ребенка в программе</li> </ul>                                                | Педагоги-наставники                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 7. Комиссия по наставничеству                                                   | Октябрь                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Протокол прикрепления наставника к наставляемому                                                                                                      | Заместители директора по                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Отбор и обучение наставников                                                    | Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. Обучение наставников для работы с наставляемыми                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                       | Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников                                                                                                                                 |
| Формирование тандемов/групп                                                     | Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                       | Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов /наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.                      |
| Запуск Программы                                                                | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме / группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. |                                                                                                                                                       | Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>•обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых);</li> <li>•сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.</li> </ul> |
| Завершение Программы                                                            | Подведение итогов работы каждого тандема/группы. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ЦЭВ. Популяризация эффективных практик                                                                          |                                                                                                                                                       | Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ЦЭВ                                                                                                                                             |

Реализация целевой модели наставничества

На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для педагогического сообщества ЦЭВ.

Для информационно-просветительского сопровождения Программы на официальном сайте [https://tsvor.dagestanschool.ru/?section\\_id=117](https://tsvor.dagestanschool.ru/?section_id=117) ЦЭВ «Радуга» создана рубрика «Наставничество». Исходя из образовательных потребностей ЦЭВ определены следующие системы взаимодействия в области наставничества формы, подлежащие внедрению: «Педагог-Педагог»; «Педагог - Обучающийся» (группа обучающихся); «Обучающийся - Обучающийся»; «Социальные партнеры / родители - Обучающийся» (группа обучающихся).

### Формы наставничества

**Форма наставничества** - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга» предусмотрена реализация следующих **форм наставничества**:

- «Педагог- Педагог»;
- «Педагог - Обучающийся» (группа обучающихся);
- «Обучающийся - Обучающийся»;
- «Социальные партнеры / родители - Обучающийся» (группа обучающихся).

Форма наставничества **«Педагог - педагог»** - это практика передачи знаний на рабочем месте с целью формирования кадрового потенциала МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга».

В рамках реализации формы **«Педагог - педагог»** создаются условия для:

- ускорения процесса профессионального становления молодого специалиста, развития его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- успешной адаптации молодых педагогов к корпоративной культуре, правилам поведения во Дворце, осуществления поддержки в их профессиональном и карьерном развитии;
- формирования у специалистов потребности в проектировании своего профессионального и личностного развития;
- успешного представления профессиональной деятельности педагогических работников на конкурсных мероприятиях;
- решения проблемы недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий,

повышения их мотивации и нейтрализации опасения по поводу своего будущего в организации;

- установления взаимопонимания и развития конструктивных взаимодействий представителей разных поколений.

*Целевая группа:* все категории сотрудников, в том числе студенты педагогических ВУЗов/ССУЗов, молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в реализации образовательных программ.

*Результаты и социальные эффекты:* обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений. Форма наставничества **«Педагог - Обучающийся»** (группа обучающихся) - это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества помогает талантливым амбициозным обучающимся развивать соответствующие навыки и компетенции, планировать свою карьеру.

***Работа с одаренными обучающимися в рамках программы по наставничеству осуществляется в соответствии с Положением о системе работы с одаренными детьми в МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга».***

*Целевая группа:* обучающийся, группа обучающихся.

*Результаты и социальные эффекты:* передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив обучающихся, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения, выявление и развитие одаренных обучающихся, обучающихся с повышенными образовательными потребностями, участие в конкурсных мероприятиях; организация мастер-классов от чемпионов (практики наставничества обучающихся, победителей конкурсов, олимпиад и т.п.).

**«Обучающийся — Обучающийся»** (группа обучающихся) - это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности ученического самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития обучающегося-наставника и его подопечных.

Данная модель наставничества *направлена* на повышение учебной мотивации и позволяет:

- транслировать лучшие достижения;
- привлекать лучших обучающихся к деятельности по передаче своего опыта;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения наставляемых, повышению эффективности их профессионального развития;

- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению обучающихся-наставников и их подопечных.

*Процессы реализации* данной модели предполагают:

- внедрение технологии «социального лифта»;
- профессиональную ориентацию и самоопределение;
- реальное включение людей с ОВЗ в активную общественную жизнь;
- развитие гибких качеств (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- проектную деятельность, научно-исследовательскую работу;
- участие в конкурсных мероприятиях;
- участие в олимпиадном и волонтерском движениях.

*Целевая группа:* обучающийся (группа обучающихся):

- социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкого по отношению к наставнику уровня образованности, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни коллектива;
- обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

*Результаты и социальные эффекты:* повышение учебной мотивации, успешная социальная адаптация, развитие творческого потенциала обучающихся и их интеграция в профессиональное сообщество.

**«Социальные партнеры/родители/выпускники — Обучающийся»** (группа обучающихся) предполагает временное прикрепление к наставляемому наставника для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы в период наставничества на основании договорных соглашений.

*Целевая группа:* обучающийся (группа обучающихся).

*Результаты и социальные эффекты:* развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности.

## **Мониторинг эффективности реализации Программы**

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

оценка качества реализации Программы; оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели:**

оценка качества реализуемой Программы;  
оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи:**

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников **Программы**.

4.3 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

**Цели:**

Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

**Задачи:**

Выявление взаимной заинтересованности сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;

экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы. Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К мотивационным формам поощрения наставников можно отнести поддержку системы наставничества на уровне ЦЭВ; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

организация и проведение фестивалей, конкурсов, конференций наставников на уровне ЦЭВ; выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на районном, региональном и федеральном уровнях;

награждение грамотами ЦЭВ «Лучший наставник»;

благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся;

предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ЦЭВ.

### Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников образовательной организации

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
- способность развивать других;
- способность выстраивать отношения с окружающим;
- ответственность;
- нацеленность на результат;
- умение мотивировать и вдохновлять других;
- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже

| Формы наставничества    | Критерии                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Обучающийся Обучающийся | <div>-</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ответственный, социально активный обучающийся с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды,</li> <li>■ обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления,</li> <li>■ демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель районных и городских конкурсов / соревнований, лидер объединения / коллектива,</li> <li>■ принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность);</li> <li>■ член детско-юношеских организаций или объединений,</li> <li>■ увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим, образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.</li> </ul> |

| Формы наставничества                         | Критерии                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Педагог-Педагог<br>(педагогический работник) | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ опытный педагогический работник (опыт педагогической работы более 5 лет);</li> <li>■ имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров);</li> <li>■ склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества Дворца;</li> <li>■ обладает коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;</li> <li>■ опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый;</li> <li>■ способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</li> </ul> |
| Социальный партнер /родитель - Обучающийся   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 3 лет, с активной жизненной позицией, высокой квалификацией;</li> <li>■ имеет стабильно высокие показатели в работе;</li> <li>■ обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся, как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге;</li> <li>■ способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации.</li> </ul>                                                                                                                    |
| Педагог - Обучающийся (группа обучающихся)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ педагог, обладающий высоким уровнем профессионального мастерства;</li> <li>■ обладает субъективной значимостью для обучающийся (группы обучающихся);</li> <li>■ способен установить духовный контакт и вызвать доверие у обучающего (группы обучающихся);</li> <li>■ наличие профессионального стиля педагогической деятельности.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

Форма базы данных Наставников МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»

| № | п/п |  |  |                                                                                   |
|---|-----|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------|
|   |     |  |  | ФИО<br>наставника                                                                 |
|   |     |  |  | Контактные данные для связи                                                       |
|   |     |  |  | Г од рождения наставляемого                                                       |
|   |     |  |  | Основная потребность в<br>наставничестве                                          |
|   |     |  |  | Дата вхождения в Систему                                                          |
|   |     |  |  | ФИО<br>Наставляемого наставляемых)                                                |
|   |     |  |  | Форма наставничества                                                              |
|   |     |  |  | Отдел/коллектив наставляемого                                                     |
|   |     |  |  | Дата завершения                                                                   |
|   |     |  |  | Результаты Системы                                                                |
|   |     |  |  | Ссылка на кейс/ отзыв<br>наставника, размещенный на<br>сайте МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга» |

МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»

**ГУГЛ-АНКЕТА НАСТАВНИКА**  
(для педагогов и социальных партнеров / родителей)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>Фамилия, имя, отчество</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |
| <b>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность</b><br>(например, наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого- педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.) |  |
| <b>Образование</b> (наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания))                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |
| <b>Должность в настоящее время</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |
| <b>Профессиональный опыт, стаж работы:</b><br>краткое перечисление должностей и мест работы                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |
| <b>Опыт работы наставником: ... лет</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |
| <b>Профессиональные достижения</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |
| <b>Профессиональное развитие по профилю наставнической деятельности</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |
| <b>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  |
| <b>Наиболее значимые грамоты и благодарности</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |
| <b>Форма наставничества</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |

МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»

**ГУГЛ - АНКЕТА НАСТАВНИКА**  
(для обучающихся)

|                                                                                                                                                                                                      |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>Фамилия, имя, отчество</b>                                                                                                                                                                        |  |
| <b>Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая Деятельность (формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта)</b> |  |
| <b>Место учебы</b>                                                                                                                                                                                   |  |
| <b>Мои достижения</b>                                                                                                                                                                                |  |
| <b>Мои достижения в общественной работе</b>                                                                                                                                                          |  |
| <b>Наиболее значимые грамоты и благодарности</b>                                                                                                                                                     |  |

**ФОРМА ПИСЬМЕННОГО ЗАЯВЛЕНИЯ  
КАНДИДАТА В НАСТАВНИКИ**

Куратору Программы наставничества в МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»

(Ф.И.О. наставника) \_\_\_\_\_  
проживающего по адресу: \_\_\_\_\_

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

Прошу принять меня в Программу в качестве наставника.

С порядком приема и деятельностью наставников ознакомлен(а) и согласен(а).

Обязуюсь четко следовать задачам Программы наставничества, соблюдать права, обязанности и принципы деятельности наставника.

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. (подпись)

Данные паспорта: серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ выдан « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Контактные данные:

моб.тел.: \_\_\_\_\_

e-mail: \_\_\_\_\_

Заявление принято к рассмотрению " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Куратор программы \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
подпись расшифровка подписи

**ФОРМА ХОДАТАЙСТВА  
О ЗАЧИСЛЕНИИ В ПРОГРАММУ НАСТАВНИЧЕСТВА**  
(заполняется руководителем творческого объединения, студии и коллектива)

В Комиссию по наставничеству  
МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»

ФИО ходатайствующего

должность ходатайствующего

наименование отдела/ коллектива

**ХОДАТАЙСТВО**

Прошу кандидатуру \_\_\_\_\_

*ФИО (полностью), должность кандидата в Наставники*

рассмотреть

на зачисление в Программу наставничества МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга» в качестве Наставника.

*Краткая характеристика деятельности кандидата в наставники*

Сведения о кандидате в Наставники:

|                                                                                                                |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| ■ ФИО (полностью):                                                                                             |  |
| ■ Дата рождения:                                                                                               |  |
| ■ Статус (обучающийся,<br>/педагогический работник<br>учреждения/родитель/социальный<br>партнер)               |  |
| ■ Стаж работы в системе образования<br>■ Стаж работы в МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»<br>(для педагогических работников) |  |

|                                                     |  |
|-----------------------------------------------------|--|
| ■ Наименование ДООП, год обучения (для обучающихся) |  |
| ■ Контактные данные (телефон, мейл):                |  |

Сведения о предполагаемом наставляемом/группе наставляемых:

|                                                                                        |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--|
| ■ ФИО (полностью):                                                                     |  |
| ■ Дата рождения:                                                                       |  |
| ■ Статус (обучающийся, педагогический работник учреждения/родитель/социальный партнер) |  |
| ■ Стаж работы в системе образования Стаж работы в МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга» (для            |  |
| ■ Наименование ДООП, год обучения (для обучающихся)                                    |  |
| ■ Контактные данные (телефон, мейл):                                                   |  |

**Основной запрос наставляемого:**

Дата, подпись (с расшифровкой)

Форма базы Наставляемых МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»

Форма наставничества \_\_\_\_\_

| ФИО<br>наставляемого | Контактные<br>данные для связи<br>(данные<br>представителя) | Год рождения<br>наставляемого | Основной запрос<br>наставляемого | Дата вхождения<br>в Систему | ФИО<br>наставника | Отдел /коллектив | Дата<br>завершения<br>Системы | Результаты<br>Системы | Ссылка на<br>информацию о<br>наставляемом,<br>размещенную на<br>сайте ОУ | Отметка о<br>прохожде<br>нии<br>Системы |
|----------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------------|------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|                      |                                                             |                               |                                  |                             |                   |                  |                               |                       |                                                                          |                                         |
|                      |                                                             |                               |                                  |                             |                   |                  |                               |                       |                                                                          |                                         |

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ  
НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества: «Педагог-Педагог».**

***Ролевая модель: «Опытный педагог-Молодой специалист».***

**Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника** \_\_\_\_\_

**Ф.И.О. и должность наставника** \_\_\_\_\_

**Срок осуществления плана:** с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

| №<br>п/п                                                                     | Прое кт, задан ие                                                                                         | Срок | Ожидаемый результат                                                                                                  | Фактический<br>результат | Оценка<br>наставника |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------|
| <b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b> |                                                                                                           |      |                                                                                                                      |                          |                      |
| 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 |      |                                                                                                                      |                          |                      |
| 1.3                                                                          | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2            |      | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей                                                             |                          |                      |

| №<br>п/п                               | Проект, задание                                                                                                  | Срок | Ожидаемый результат                                                                                                        | Фактический<br>результат | Оценка<br>наставника |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------|
| <b>Раздел 2. Вхождение в должность</b> |                                                                                                                  |      |                                                                                                                            |                          |                      |
| 2.1                                    | Ознакомление с МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга», его особенностями, направлениями работы, Системой развития и др.            |      | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»                                        |                          |                      |
| 2.2.                                   | Изучить помещения МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга» (основные помещения, правила пользования и пр.), учебные кабинеты и т.п.) |      | Хорошая ориентация в здании МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга», знание аварийных выходов                                                 |                          |                      |
| 2.3                                    | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство, педагоги, бухгалтерия и пр.            |      | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества |                          |                      |
| 2.4                                    | Изучить сайт МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга», правила размещения в Интернете о деятельности МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»            |      | Хорошая ориентация по сайту, изучены правила размещения информации в Интернете                                             |                          |                      |
| 2.5                                    | Изучить Кодекс этики и служебного поведения МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»                                                 |      | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения                                                                   |                          |                      |
| 2.6                                    | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей                     |      | Соблюдать правила безопасности при выполнении должностных                                                                  |                          |                      |

| №<br>п/п                                                                          | Проект, задание                                                                                           | Срок | Ожидаемый результат                                                                             | Фактический<br>результат | Оценка<br>наставника |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------|
|                                                                                   |                                                                                                           |      | обязанностей                                                                                    |                          |                      |
| 2.7                                                                               | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности                                    |      | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения    |                          |                      |
| <b>Раздел 3. Направление профессионального развития педагогического работника</b> |                                                                                                           |      |                                                                                                 |                          |                      |
| 3.1                                                                               | Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся                                              |      | Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся                                    |                          |                      |
| 3.2                                                                               | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога                                          |      | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание |                          |                      |
| 3.3.                                                                              | Изучить документы, регулирующие деятельность педагога                                                     |      | Изучено содержание документов                                                                   |                          |                      |
| 3.4                                                                               | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока и пр.) |      | Составлены технологической карты уроков и планы проведения уроков                               |                          |                      |

Подпись наставника «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

Подпись наставляемого сотрудника «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**  
**Форма наставничества: «Социальный партнер/ Родитель - Обучающийся (группа обучающихся)»**  
*Ролевая модель «Взрослый - Обучающийся»*

**Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника**

**Ф.И.О. и должность наставника**

**Срок осуществления плана: с «        »        20    г. по «        »        20    г.**

| №<br>п/п                                                                     | Проект, задание                                                                                           | Срок | Ожидаемый результат                                                                                                     | Фактический<br>результат | Оценка<br>наставника |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------|
| <b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b> |                                                                                                           |      |                                                                                                                         |                          |                      |
| 1.1                                                                          | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития       |      | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;<br>сформулирован перечень тем консультаций с наставником |                          |                      |
| 1.2                                                                          | Провести диагностическую / развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития |      |                                                                                                                         |                          |                      |
| 1.3                                                                          | Разработать меры по преодолению профессиональных                                                          |      | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей                                                                |                          |                      |

|                                        |                                                                                      |  |                                                                                                                                                                   |  |  |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|                                        | трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2                                        |  |                                                                                                                                                                   |  |  |
| <b>Раздел 2. Вхождение в должность</b> |                                                                                      |  |                                                                                                                                                                   |  |  |
| 2.1                                    | Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его |  | Осуществлена оценка личностного профессионального потенциала                                                                                                      |  |  |
| 2.2.                                   | Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности                        |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART- целеполагание                                                                           |  |  |
| 2.3                                    | Разработать ученический проект в выбранной области ...                               |  | Разработан проект предпринимательства, который можно внедрить в деятельность других отделов и коллективов МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»<br>(название социального партнера) |  |  |
| 2.4.                                   | Развить / сформировать коммуникативные компетенции                                   |  | Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы ...                                                                                                     |  |  |
| 2.5.                                   | Пройти профориентационную систему по ...                                             |  | Выполнена работа, наблюдается развитие профессиональных навыков                                                                                                   |  |  |
| 2.6.                                   | Посещать кружок профессионального мастерства ...                                     |  | Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название социального-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником, практики            |  |  |

Подпись наставника «\_\_»\_\_\_\_\_20 г.

Подпись наставляемого «\_\_»\_\_\_\_\_20 г.

# ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог - Обучающийся (группа обучающихся)»

*Ролевая модель «Взрослый - Обучающийся»*

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «»20

г. по «»20

г.

| №<br>п/п                                                                     | Проект, задание                                                                                           | Срок | Ожидаемый результат                                                                                                     | Фактический<br>результат | Оценка<br>наставника |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------|
| <b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b> |                                                                                                           |      |                                                                                                                         |                          |                      |
| 1.1                                                                          | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития       |      | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;<br>сформулирован перечень тем консультаций с наставником |                          |                      |
| 1.2                                                                          | Провести диагностическую / развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития |      |                                                                                                                         |                          |                      |
| 1.3                                                                          | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2            |      | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей                                                                |                          |                      |

## Раздел 2. Вхождение в должность

|      |                                                                                      |  |                                                                                                                                                                   |  |  |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| 2.1  | Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его |  | Осуществлена оценка личностного профессионального потенциала                                                                                                      |  |  |
| 2.2. | Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности                        |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART- целеполагание                                                                           |  |  |
| 2.3  | Разработать ученический проект в выбранной области ...                               |  | Разработан проект предпринимательства, который можно внедрить в деятельность других отделов и коллективов МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга»<br>(название социального партнера) |  |  |
|      | Развить / сформировать коммуникативные компетенции                                   |  | Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы ...                                                                                                     |  |  |
|      | Пройти профориентационную систему по                                                 |  | Выполнена работа, наблюдается развитие профессиональных навыков                                                                                                   |  |  |
|      | Посещать кружок профессионального мастерства ...                                     |  | Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название социального-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником, практики            |  |  |
|      |                                                                                      |  |                                                                                                                                                                   |  |  |

Подпись наставника « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

Подпись наставляемого « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ  
ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

|                             |                          |
|-----------------------------|--------------------------|
| Ф.И.О. группа наставляемого | Ф.И.О. группа наставника |
|                             |                          |

Срок осуществления плана: с «»20 \_\_\_\_\_ г. по «»20 \_\_\_\_\_ г.

| № | Задание,<br>Мероприяти | Срок | Результат<br>(планируемый) | Отметка о<br>выполнении |
|---|------------------------|------|----------------------------|-------------------------|
|   |                        |      |                            |                         |
|   |                        |      |                            |                         |

Наставник/(ФИО) (подпись)

Ознакомлен

/(ФИО наставляемого) (подпись)



## СОГЛАСИЕ НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ (для Наставников)

Я,

даю согласие Муниципальному бюджетному учреждению дополнительного образования «Центр эстетического воспитания «Радуга» (ИНН 0562069561, адрес: 367029 г. Махачкала, ул. Абдуллы Гаджиева, д. 28, лит. А) (далее - Учреждение) на обработку моих персональных данных, совершение действий, предусмотренных п.3 ч.1 ст.3 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152 ФЗ «О персональных данных», в целях обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность педагогических работников, обеспечения личной безопасности, контроля качества реализации Программы наставничества, обеспечения сохранности имущества Учреждения, и подтверждаю, что, давая такое согласие, я действую в соответствии со своей волей и в своих интересах.

Перечень своих персональных данных, на обработку которых даю согласие:

- использовать все нижеперечисленные данные для оформления кадровых документов, для запросов информации обо мне, в том числе через МВД, учреждения здравоохранения и другие структуры, с целью проверки предоставленной мной информации;
- использовать мои персональные данные в информационной системе для осуществления контроля моей деятельности как наставника, фиксации моих достижений, поощрений и т.д.;
- размещать мои фотографии, фамилию, имя и отчество на доске почета, на стендах в помещениях организации, на сайтах в сети Интернет;
- создавать и размножать визитные карточки с моей фамилией, именем и отчеством и моими контактными данными, распространять эту информацию любыми другими способами (в том числе в рекламных буклетах).

1. ФИО \_\_\_\_\_
2. Дата рождения \_\_\_\_\_
3. Паспорт: серия, номер, дата и орган выдавший документ \_\_\_\_\_
4. Адрес регистрации по месту жительства \_\_\_\_\_
5. Адрес фактического проживания \_\_\_\_\_
6. ИНН \_\_\_\_\_
7. Номер СНИЛС \_\_\_\_\_

Об ответственности за достоверность представленных сведений предупрежден.

                                                 /                                                   
Подпись                                      расшифровка подписи

« » 20 г.

**СОГЛАСИЕ  
НА ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ  
(для родителей/законных представителей Наставляемых)**

Я, \_\_\_\_\_,  
паспорт \_\_\_\_\_,

*Серия, номер, когда, кем выдан (в случае опекунов/ попечителей указать реквизиты документа, на основании которого осуществляется опека или попечительство)*

*, адрес проживания*

являющийся родителем (законным представителем) ребенка

*фамилия, имя, отчество ребенка*

паспорт (свидетельство о рождении) \_\_\_\_\_

*Серия, номер документа, когда, кем выдан*

*, адрес проживания*

на основании Семейного кодекса РФ и Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» даю согласие на обработку своих персональных данных и персональных данных ребенка (далее - Ребенок) Муниципальному бюджетному учреждению дополнительного образования «Центр эстетического воспитания «Радуга» (ИНН 0562069561, адрес: 367029 г. Махачкала, ул. Абдуллы Гаджиева, д. 28, лит. А) (далее - Учреждение) и подтверждаю, что, давая такое согласие, я действую в соответствии со своей волей и в своих интересах.

Перечень своих персональных данных, на обработку которых даю согласие: фамилия, имя, отчество, серия и номер паспорта, сведения о выдаче паспорта, включая дату выдачи и код подразделения, место регистрации и место фактического проживания, номер домашнего и мобильного телефона, место работы, занимаемая должность, номер служебного телефона, дополнительные данные, которые я сообщил(а) в заявлении, договоре, других заполняемых мною документах.

Перечень персональных данных Ребенка, на обработку которых даю согласие: фамилия, имя, отчество, школа, класс, домашний адрес, дата регистрации по месту проживания, дата рождения, место рождения, серия и номер паспорта (свидетельства о рождении), сведения о выдаче паспорта (свидетельства о рождении), включая дату выдачи и код подразделения, серия и номер миграционной карты, вида на жительство, разрешения на временное проживание, телефон, адрес электронной почты, результаты участия Ребенка в различных олимпиадах, смотрах, конкурсах, соревнованиях и т.п., сведения о размере одежды, сведения о состоянии здоровья, дополнительные данные, которые я сообщил (а) в заявлении, договоре, других заполняемых мною документах.

Я даю разрешение на безвозмездное использование фото- и видеоматериалов, а также других информационных материалов с участием моего ребенка во внутренних и внешних коммуникациях, фотографии и изображение могут быть скопированы, представлены и сделаны достоянием общественности или адаптированы для использования любыми СМИ и любым способом, в частности в рекламных буклетах и во всех средствах массовой информации, ТВ, кинофильмах, видео, в Интернете, листовках, почтовых рассылках, каталогах, постерах, промо статьях, рекламной кампании, на упаковке, и т.д. при условии, что произведенные фотографии и видео не нанесут вред достоинству и репутации моего ребенка.

Я согласен (-сна), что обработка персональных данных может осуществляться как с использованием автоматизированных средств, так и без таковых.

Я оставляю за собой право отозвать настоящее согласие, письменно уведомив об этом Учреждение. В случае получения моего письменного заявления об отзыве настоящего согласия Учреждение обязано прекратить обработку и использование.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
Подпись

\_\_\_\_\_  
Расшифровка подписи

**ФОРМА ПРОТОКОЛА  
ОЦЕНКИ КАНДИДАТА В НАСТАВНИКИ**

**ФИО, должность кандидата в наставники** \_\_\_\_\_

| <i>Критерии соответствия</i>                                                                   | <i>Соответствует</i> | <i>Не соответствует</i> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|
| Возраст 18 лет или старше                                                                      |                      |                         |
| Проживает в пределах г.Махачкалы                                                               |                      |                         |
| Готов придерживаться всех политик и процедур Программы                                         |                      |                         |
| Готов к участию на протяжении одного года                                                      |                      |                         |
| Готов уделять по восемь часов в месяц                                                          |                      |                         |
| Готов еженедельно общаться с наставляемым                                                      |                      |                         |
| Прошел процедуру проверки                                                                      |                      |                         |
| Готов посещать все требуемые обучающие мероприятия                                             |                      |                         |
| Готов регулярно общаться с куратором программы, отчитываться о своей деятельности и встречах   |                      |                         |
| Не имеет судимостей                                                                            |                      |                         |
| Не состоит на учете в психоневрологическом, наркологическом и противотуберкулезном диспансерах |                      |                         |
| Не фальсифицировал данные в процессе отбора и проверки                                         |                      |                         |

Кандидатура одобрена/не одобрена \_\_\_\_\_  
Куратор Программы \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Директор МБУ ДО «ЦЭВ «Радуга» \_ / \_\_\_\_\_ /

М.п.

**ФОРМЫ ПРОТОКОЛА ЗАСЕДАНИЯ КОМИССИИ  
О ПРИКРЕПЛЕНИЯ НАСТАВНИКА К НАСТАВЛЯЕМОМУ**

**Наставник:**

**Наставляемый:**

**Критерии подбора:**

- Предпочтения наставника, наставляемого и/или родителя/опекуна.
- Одинаковый пол.
- Общие интересы.
- Совместимость графиков.
- Близость мест проживания.
- Схожесть черт личности.
- Другие причины совместимости:

**Вопросы, вызывающие обеспокоенность:**

**Комментарии:**

**Решение о прикреплении:**

Куратор \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

***Примечание:** Копия данной формы должна быть приложена к личному делу наставляемого и наставника.*

# ФОРМА СОГЛАШЕНИЯ С НАСТАВНИКОМ

ФИО \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Давая согласие на участие в Программе наставничества, реализуемой в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр эстетического воспитания «Радуга» (далее - Учреждение), я соглашаюсь с нижеследующими условиями и обязуюсь:

- Соблюдать все правила и руководящие принципы, правила программы и условия данного соглашения.
- Быть гибким и обеспечивать моему наставляемому необходимую поддержку и советы, чтобы помочь ему преуспеть.
- Взять на себя обязательство работать с моим наставляемым на протяжении года.
- Проводить по крайней мере по восемь часов в месяц с моим наставляемым.
- По крайней мере раз в неделю связываться с моим наставляемым.
- Получать у родителей/опекунов разрешение на встречу с наставляемым по крайней мере за три дня до предполагаемого времени встречи.
- Приходить на запланированные встречи вовремя или предупреждать моего наставляемого по телефону по крайней мере за 24 часа до встречи, если встреча отменяется.
- Подавать отчеты о времени и содержании встреч куратору программы, а также регулярно и открыто общаться с куратором программы по его просьбе.
- Информировать куратора программы обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе развития отношений.
- Сохранять в тайне конфиденциальную информацию, доверенную мне наставляемым, кроме случаев, когда такая информация представляет собой угрозу для него или других лиц.
- Соблюдать правила безопасности в присутствии моего наставляемого и иметь копию его/ее полиса медицинского страхования во время всех совместных поездок.
- Никогда не употреблять алкогольные напитки, табачные изделия и сильнодействующие препараты в присутствии наставляемого.
- Принять участие в процедуре завершения отношений.
- Уведомить куратора программы в случае каких-либо изменений адреса, номера телефона или места работы.
- Посещать обучающие мероприятия для наставников в течение всего срока участия в программе.

Я понимаю, что любые контакты с наставляемым вне рамок программы в будущем допускаются только при согласии наставника, наставляемого и родителя/опекуна при обязательном информировании об этом куратора программы и руководителя организации.

Я согласен выполнять все условия и положения наставнической программы, а также любые другие условия в соответствии с указаниями куратора программы как в настоящее время, так и в будущем.

(Подпись) (Дата)

Куратор программы \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## ФОРМА СОГЛАШЕНИЯ С НАСТАВЛЯЕМЫМ

ФИО \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Давая согласие на участие в Программе наставничества, принимаю нижеследующие условия:

- Соблюдать все руководящие принципы, правила программы и условия данного соглашения.
- Вести себя благожелательно и вежливо с наставником.
- Взять на себя обязательство работать с моим наставником на протяжении года.
- Проводить с моим наставником не менее 8 часов в месяц.
- Связываться с моим наставником не реже 1 раза в неделю.
- Получать у родителей/опекунов разрешение на встречу заранее (примерно за три дня).
- Приходить на запланированные встречи вовремя или предупреждать моего наставника (по телефону, по скайпу, электронной почте) как минимум за 24 часа до встречи, если я не могу прийти.
- Информировать о времени встреч и мероприятиях куратора программы, регулярно и открыто общаться с ним по его просьбе.
- Информировать куратора программы обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе взаимоотношений с наставником.
- Принять участие в процедуре завершения отношений.
- Уведомить куратора программы в случае каких-либо изменений адреса, номера телефона или места обучения.
- Посещать мероприятия для наставляемых в течение всего срока участия в программе.

Я понимаю, что контакты с наставником вне рамок программы в будущем допускаются только при согласии наставника, наставляемого и родителя/опекуна при обязательном информировании об этом куратора программы и руководителя организации.

Я согласен выполнять все условия и положения наставнической программы, а также любые другие условия в соответствии с указаниями куратора программы как в настоящее время, так и в будущем.

(Подпись) (Дата)

Куратор программы \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## ФОРМА СОГЛАШЕНИЯ С РОДИТЕЛЕМ/ОПЕКУНОМ ПРИ ПРИКРЕПЛЕНИИ НАСТАВНИКА

ФИО \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Давая разрешение на участие моего ребенка в программе наставничества, я соглашаюсь с нижеследующим:

■ Позволить моему ребенку принять участие в программе наставничества и взаимодействовать с назначенным и одобренным мной наставником \_\_\_\_\_

(ФИО наставника).

■ Соблюдать и контролировать соблюдение моим ребенком всех правил и положений программы, изложенных куратором, и условия данного соглашения.

■ Поддерживать участие моего ребенка в мероприятиях в рамках наставнической программы, позволяя ему встречаться с наставником не реже восьми часов в месяц и еженедельно общаться с ним на протяжении года.

■ Помогать моему ребенку вовремя приходить на встречи или уведомлять наставника по телефону не менее чем за 24 часа, если ребенок не может прийти на встречу.

■ Регулярно и открыто общаться с куратором программы по его просьбе.

■ Информировать куратора программы обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе развития наставнических отношений.

■ Принять участие в процедуре завершения отношений.

■ Уведомить куратора программы о каких-либо изменениях адреса или номера телефона.

■ Предоставлять куратору программы и наставнику актуальную информацию об изменении состояния ребенка.

Я понимаю, что контакты с наставником вне рамок программы в будущем допускаются только при согласии наставника, наставляемого и родителя/опекуна при обязательном информировании об этом куратора программы и руководителя организации.

Я согласен выполнять все условия и положения наставнической программы, а также любые другие условия в соответствии с указаниями куратора программы как в настоящее время, так и в будущем.

(Подпись) (Дата)

Куратор программы \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ НАСТАВНИКА

**ПОЗДРАВЛЯЕМ!** Наставник - это человек со значительным жизненным опытом, который готов делиться знаниями с молодыми людьми в обстановке взаимного доверия. Наставничество может стать одним из самых значимых и полезных этапов и в вашей жизни.

*Пожалуйста, внимательно прочитайте следующие правила и руководствуйтесь ими на протяжении всего периода наставнической деятельности. Общие правила:*

- Будьте приветливы.
- Слушайте своего наставляемого.
- Принимая решение, не торопитесь, обдумайте хорошо его последствия.
- Будьте внимательны.
- Старайтесь взаимодействовать с наставляемым конструктивно, продуктивно и разумно.
- Не торопитесь давать оценки поступкам и действиям наставляемого, постарайтесь понять их.
- Не берите на себя ответственность за поступки и действия наставляемого, разделите ее с его родителями (опекунами), с куратором, со специалистами.
- Будьте позитивны.

### **Ваша роль в качестве наставника:**

^ Отношения между наставником и наставляемым обычно имеют начальную фазу, во время которой наставляемый пытается понять, насколько он/она может доверять вам. На начальных этапах работы подросток может показаться вам нерешительным, неблагодарным и не желающим идти на контакт. Это нормальная ситуация для обоих в тандеме. Помните, что отношения строятся не сразу. Обратите внимание и на то, как вы сами реагируете на его/ее поведение.

^ Не пытайтесь ускорить процесс, выходя за рамки правил, например, не начинайте встречаться чаще, чем рекомендовано в программе.

^ Определите, как вы будете связываться: по телефону, электронной почте, в мессенджере или в определенном месте встречи. Опыт показывает, что телефонный звонок или электронная почта вашего наставляемого - это лучший способ наладить контакт. Но важно и установить рамки. Скажите подростку время и номер телефона, по которому вы можете отвечать на вызовы или звонить. Попросите наставляемого оставлять сообщения, чтобы подтверждать или отменять встречи.

^ Не пытайтесь быть учителем, родителем, воспитателем, терапевтом, волшебником или няней. Опыт показывает, что непродуктивно предполагать иную роль, кроме надежного, последовательного друга. Предоставляйте информацию своему наставляемому подробно и без искажений, справедливо анализируйте все точки зрения. Слушайте внимательно и предлагайте возможные варианты, не настаивая на каком-то конкретном решении. Не критикуйте и не убеждайте. Подумайте о том, чтобы решать проблемы вместе, а не читать

лекции или говорить наставляемому, что делать. Никогда не говорите вашему наставляемому «тебе надо было...

^ Если наставляемый обращается к вам за советом, предоставляйте информацию подробно и без искажений, справедливо анализируйте все точки зрения. Слушайте внимательно, предлагайте возможные варианты, не настаивая на каком-то конкретном решении. Не критикуйте и не убеждайте. Подумайте о том, чтобы решать проблемы вместе, а не читать лекции или говорить, что делать. Никогда не говорите «тебе надо было...». Уважайте уникальность и целостность вашего наставляемого и поддерживайте его/ее через конструктивную обратную связь.

^ Узнайте интересы наставляемого и отнеситесь к ним серьезно.

^ Ставьте реалистичные ожидания и цели для вашего наставляемого. Помните, что есть большая разница между поощрением и требованием. Поощряйте наставляемого достигать больших академических или профессиональных целей; предоставьте ему/ей доступ к различным точкам зрения. Помогите ему/ей увидеть связь между его / ее сегодняшними действиями, мечтами и целями будущего. Не расстраивайтесь, если он не меняет свою жизнь полностью и не делает большие успехи.

Наставники имеют большое воздействие, но это не всегда заметно сразу. Ищите косвенные признаки - такие как улучшение школьной посещаемости, улучшение оценок, регулярное присутствие на встречах и выражение признательности.

В качестве друга вы можете поделиться опытом и посоветовать что-то, но помните о своих ограничениях. Проблемы в отношении злоупотребления психоактивными веществами, ситуаций насилия и др., с которыми ваш наставляемый может поделиться с вами, лучше всего решать профессионалам. Если у вас есть какие-либо опасения, незамедлительно свяжитесь с куратором программы.

### **Дисциплина**

Вы можете столкнуться с неприемлемым поведением своего наставляемого. Помните, что за дисциплину подростка ответственность несет родитель. Следуйте перечисленным ниже рекомендациям, если родителей нет рядом и существует необходимость взять на себя ответственность за поведение подростка, но не забудьте сообщить родителям о своих действиях и причинах их совершения.

^ Никогда не применяйте физическое воздействие.

^ Никогда не оскорбляйте подростка. В случае конфликта обсуждайте конкретную ситуацию, поведение наставляемого, а не его личность в целом.

^ Не ставьте ультиматумы. У подростка всегда должен быть выбор.

^ Большинство подростков будут реагировать на объяснение причины происходящего. Объясните своему наставляемому, почему вы находите его/ее поведение неприемлемым.

^ Никогда не переставайте разговаривать с наставляемым. Обсуждайте свои опасения.

^ В очень редких случаях, возможно, потребуется отвезти вашего наставляемого обратно домой из-за неприемлемого поведения. Прежде чем делать это, скажите ему/ей, почему вы делаете это и почему вы приняли такое решение. Возврат назад домой из-за его/ее поведения не обязательно означает конец наставнических отношений. Перед тем, как уйти, убедитесь, что ребенок понимает, что он/она увидит вас снова, и что вы не используете его/ее поведение как предлог отказаться от наставнической программы.

### **Здоровье и безопасность**

Защищайте здоровье и безопасность вашего наставляемого. Обращайтесь за советом к специалистам или куратору программы каждый раз, когда у вас возникнут сомнения по поводу какого-то события или деятельности. Информировать образовательную организацию и куратора программы о любых лицах, ситуациях или действиях, которые могут повлиять на здоровье и безопасность ребенка.

- Не употребляйте алкоголь и табак, когда вы проводите время с вашим наставляемым.
- Если в вашей работе или хобби используется оружие, огнестрельное или любое другое, не берите его с собой на встречу.
- Если во время встреч вы пользуетесь автомобилем, всегда застегивайте ремни безопасности.
- Не оставляйте подростка одного или с незнакомыми людьми.
- Если вам стало известно, что безопасность вашего наставляемого или другого лица находится под угрозой (например, в случае жестокого обращения с детьми), немедленно сообщите о ваших подозрениях куратору программы или руководителю образовательной организации.

### Требования к занятиям

Планирование мероприятий находится в сфере вашей ответственности, но давайте возможность наставляемому проявлять инициативу и самому принимать решения.

^ Отношения между наставником и наставляемым являются личными, и их построение занимает время. Ваши встречи должны быть прежде всего встречами один-на-один. Иногда можно приглашать на встречи других людей (это могут быть супруг, друзья, другие тандемы, а также родственники), но не часто.

^ Ваши встречи могут включать платные мероприятия. Заранее поговорите с наставляемым о стоимости и узнайте, как он/она будет платить. Вы можете помочь ему/ей в оплате, но мы рекомендуем не делать это самостоятельно, а обсудить расходы на мероприятия с родителями.

^ Развлечения не должны быть в приоритете. Не следует тратить большие суммы на увеселительные мероприятия, подарки, дни рождения и т.п.

^ Всегда звоните наставляемому перед запланированной встречей, чтобы напомнить ему/ей о ней. Если планируется встреча за пределами школы, получите на это разрешение родителей.

^ Возвращайте наставляемого домой в согласованное время. Если вы не в состоянии сделать это или ваши планы изменились, всегда звоните родителям и вовремя уведомляйте их об этом.

### Правила программы

^ Запрещаются визиты с ночевкой.

^ Будьте внимательны при решении деликатных личных проблем. Подросткам может быть трудно обсуждать личную или семейную жизнь, особенно в начале наставнических отношений. Важно не оценивать их успешность по степени откровенности. Наставляемому может быть стыдно за плохую успеваемость в школе, семейную культуру и религию, финансовые проблемы и так далее.

^ Если вы не в силах самостоятельно решить проблему, позвоните куратору и посоветуйтесь с ним.

| Ваше измерение успеха                                                                         | Хорошие признаки                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ваш успех измеряется многими вехами. <b>Ваш наставляемый может впервые понять, что он ...</b> |                                                                                                                                          |
| имеет потенциал                                                                               | изменил цели в сторону активного собственного развития;<br>определил пути приобретения новых навыков;<br>стремится к управлению временем |

|                                      |                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| уверен в себе                        | больше улыбается, шутит и смеется;<br>лучше взаимодействует с родителями,<br>учителями и сверстниками;<br>изменился в поведении в сторону<br>конструктивности. |
| ценит образование и процесс обучения | улучшил посещаемость занятий;<br>стал проявлять больше уважения к<br>педагогам.                                                                                |
| является способным молодым человеком | выражает готовность помогать другим;<br>проявляет способность видеть будущее;<br>проявляет способность планировать дальнейшее<br>обучение.                     |
| может строить взаимоотношения        | начинает воспринимать мысли и мнения других<br>людей;<br>проявляет большее внимание к другим людям;<br>выполняет взятые на себя обязательства.                 |

Ваш успех измеряется многими вехами. Если ваш наставляемый поблагодарил вас посредством записки, сообщения по электронной почте или просто в разговоре, это успех. Если он оценил, как вы помогли ему с конкретной проблемой, это тоже успех. Благодарность может быть большой или маленькой. Каким бы ни был комплимент, знайте, что то, что вы делаете, оказывает значительное влияние на подростка.

***Помните, что вы должны быть позитивным примером для подражания, другом, наставником, советником, защитником вашего наставляемого!***

Помните, что куратор программы готов помочь вам всегда и любым возможным способом!

**Удачи вам!**

## ИНСТРУКЦИЯ ПО СОБЛЮДЕНИЮ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ

Любая информация о вашем наставляемом является конфиденциальной, и, соответственно, запрещается делиться этой информацией с другими лицами. В общении с подростком пообещайте ему, что вы сохраните в секрете любую конфиденциальную информацию, которая не наносит ему вред, и скажите, что он/она свободно может делиться с вами любыми секретами.

Важно! Список исключений, информация о которых незамедлительно должна быть представлена куратору или руководителю образовательной организации:

1. Если наставляемый сообщит, что он или она стал жертвой насилия, вы должны незамедлительно уведомить куратора программы. Зафиксируйте, когда и кому вы передали информацию. Помните, что подобная информация является исключительно личной и способна навредить жизни и благополучию подростка, поэтому вы не должны делиться ею ни с кем, кроме куратора.
2. Если наставляемый сообщит о том, что он вовлечен в какую-либо незаконную деятельность, вы должны незамедлительно уведомить куратора программы. Зафиксируйте, когда и кому вы передали данную информацию.
3. Любая другая информация, способная нанести вред жизни, здоровью или благополучию вашего наставляемого. Вы должны незамедлительно уведомить куратора программы. Зафиксируйте, когда и кому вы передали данную информацию.

Эти процедуры предназначены для защиты наставляемых!

Если у вас возникнут какие-либо вопросы в данной части, пожалуйста, позвоните по телефону +8(8722)63-34-70.

Вы должны понимать, что несоблюдение данных требований может привести к исключению из программы наставничества.

Оценка Системы наставничества

| Показатели                                                                                                                                                                                                   | Оцените реализацию Системы в баллах, где 1- минимальный балл, 10- максимальный |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1. Актуальность Системы наставничества                                                                                                                                                                       | 1                                                                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 2. Формы и Системы Взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации                                                                                  | 1                                                                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 3. Система направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами                                         | 1                                                                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 4. Практическая значимость Наставнического взаимодействия для личности наставляемого                                                                                                                         | 1                                                                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 5. Соответствует ли на практике организация процесса Наставнической деятельности принципам, заложенным в Положении о Системе наставничества                                                                  | 1                                                                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 6. Адаптивность, динамичность и гибкость Системы наставничества                                                                                                                                              | 1                                                                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 7.Понятность алгоритма отбора/ выдвижения наставников, наставляемых                                                                                                                                          | 1                                                                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 8. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых                                                                                                                                           | 1                                                                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 9.Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (контактные данные представителей Дворца, возможность получения участником исчерпывающего ответа на вопрос) | 1                                                                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|                                                                                                                                                                                                              |                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

**SWOT-анализ**  
**Форма наставничества» («педагог-педагог»)**

| Факторы SWOT | Позитивные                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Негативные                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Внутренние   | <p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Системе, и которые готовы продолжить работу в Системе;</li> <li>- Участники Системы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;</li> <li>- У участников Системы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО;</li> <li>- У участников Системы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные; работы: статьи, исследования</li> <li>- Наставляемые (%) после общения с наставником, участники Системы отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического; потенциала;</li> <li>- Участники Системы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря системе наставничества;</li> <li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li> </ul> | <p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Системе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>- Низкая активность участников Системы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);</li> <li>- Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Системе наставничества - Неэффективная/непроработанная система мотивации</li> <li>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором;</li> <li>- Высока перегрузка педагогов-наставников как следствие невозможности регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- «Старение» педагогического корпуса образовательной организации;</li> </ul> |
| Внешние      | <p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|                                                                                                                      |                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| -Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;<br>-Информационно-методическая поддержка. | -Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой управления;<br>- Нестабильность внешней социально-экономической среды. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Формы наставничества «Социальные партнеры/ родители - обучаемые»**

| <b>Факторы SWOT</b> | <b>Позитивные</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Негативные</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Внутренние          | <p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Системе, и которые готовы продолжить работу;</li> <li>- Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Системе наставничества;</li> <li>- Наставники - социальные партнеры отмечают желание создать устойчивое сообщество, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи, в дальнейшем развивать и расширять Систему наставничества;</li> <li>- Наставники считают, то обучающиеся, участвующие в Системе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время участия в системе);</li> <li>- Наставляемые- обучающиеся и их наставники считают, что Система наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном рабочем месте работы, существенно сократит адаптационный период дальнейшем трудоустройстве;</li> <li>- У наставляемых обучающихся появилось более полное понимание собственного профессионального будущего и развития.</li> </ul> | <p><b>Слабые стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Доля участников (%), которым не понравилось участие в Системе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>- Наставники (%) не готовы развивать и расширять Системы наставничества;</li> <li>- Неэффективная / непроработанная система мотивации участников Системы;</li> <li>- Формальное отношение наставников- социальных партнеров в системе наставничества;</li> <li>- Наставляемые не рассматривают вариант трудоустройства на предприятие, с работодателем которым участвует в Системе;</li> <li>- Высокая перегрузка наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит кадров- специалистов, готовых и способных быть наставниками.</li> </ul> |
| Внешние             | Возможности:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Угрозы:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Готовность социальных партнеров принимать участие в Системе наставничества;</li> <li>- Акцентировать внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> <li>- Активное внедрение в регионе проектного управления.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды;</li> <li>- Низкая заинтересованность/отсутствие заинтересованности социальных партнеров в поддержке Системам наставничества;</li> <li>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой Системы наставничества;</li> </ul> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Анкета оценки удовлетворенности Системой наставничества  
(для Наставляемого)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - минимальный балл, а 10 - максимальный:

|                                                                                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.5. Насколько полезна была помощь наставника?                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Системе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

2. Что для Вас особенно ценно было в Системе наставничества?
3. Чего Вам не хватило в Системе и/или что хотелось бы изменить?
4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Системе наставничества? [да/нет]
5. Хотели бы Вы продолжить работу в Системе наставничества? [да/нет]
6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

***Благодарим Вас за участие в опросе***

**Анкета оценки удовлетворенности Системой наставничества  
(для Наставника)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - минимальный балл, а 10 - максимальный:

|                                                                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1.1. Насколько было комфортно общение наставляемым?                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в Системе?           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.4. 1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.5. Насколько удалось спланировать работу?                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.8. Насколько Вы довольны совместной работой?                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.9. Насколько понравилась работа в качестве наставника?                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Системе наставничества?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

2. Что особенно ценно для Вас было в Системе?

3. Чего Вам не хватило в Системе и/или что хотелось бы изменить?

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Системе? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в Системе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

***Благодарим вас за участие в опросе!***

