

**Положение о наставничестве
ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества»**

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве (далее – Положение) Тамбовского областного государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее – Центр) является организационной основой для внедрения 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 (далее – целевая модель наставничества), определяет формы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности, а также функции участников программы наставничества.

1.2. Основным документом при реализации целевой модели наставничества является программа наставничества, которая является универсальной моделью построения отношений внутри Центра.

1.3. Центр, при реализации целевой модели наставничества, руководствуется:

Конституцией Российской Федерации;

Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации 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»;

законодательством и иными нормативно-правовыми актами Тамбовской области;

нормативно-правовыми актами управления образования и науки Тамбовской области;

Уставом Центра;

локальными нормативными актами Центра;

настоящим Положением.

1.4. Термины и определения, используемые в Положении:

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

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

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

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.

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».

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации учащихся Центра в возрасте от 10 лет, педагогических работников и молодых специалистов.

2.2. Основные задачи наставничества:

достичь результата федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»;

улучшить показатели Центра в образовательной и других сферах;

подготовить учащихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого учащегося, поддержать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории;

создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров;

создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг Центра, способное на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

3. Порядок организации наставнической деятельности в Центре

3.1. Целевая модель наставничества реализуется на основании приказа директора Центра, утвержденной дорожной карты и программы наставничества.

3.2. Организация наставничества в Центре предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц (рабочая группа), ответственных за организацию и руководство наставничеством.

3.3. Участниками реализации целевой модели наставничества являются:

заместитель директора по образовательной деятельности;

куратор реализации целевой модели наставничества;

рабочая группа, состоящая из методистов, педагогов дополнительного образования и иных специалистов, причастных к образовательной и проектной деятельности в Центре;

наставники;

наставляемые;

партнеры реализации программы наставничества.

3.4. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор Центра, куратор реализации целевой модели наставничества и наставники в рамках возложенных на них обязанностей;

3.5. Внедрение целевой модели наставничества предполагает осуществление Центром следующих функций:

реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;

ежегодная разработка, утверждение и реализация программ наставничества;

назначение куратора, ответственного за организацию внедрения целевой модели наставничества в Центре;

привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

инфраструктурное (в том числе материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

осуществление персонифицированного учета учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества программы наставничества, показателей эффективности наставнической деятельности в управление образования и науки Тамбовской области и на федеральный уровень;

обеспечение формирования базы наставников/наставляемых и лучших практик наставнической деятельности;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3.6. Общее руководство по реализации программы наставничества осуществляет куратор программы наставничества, назначенный приказом директора Центра.

3.7. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии / освоении новых метакомпетенций и / или профессиональных компетенций. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса, изъявивших желание в назначении наставника:

учащиеся Центра в возрасте от 10 лет;

молодые специалисты;

педагогические работники – новые сотрудники;

педагогические работники, переведенные с одной должности на другую.

3.8. Определение наставников и наставляемых происходит на добровольной основе.

3.9. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых,

исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.10. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане работы (далее – индивидуальный план) по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.11. Форму наставничества Центр определяет самостоятельно из предлагаемых в целевой модели наставничества:

- «ученик – ученик»;
- «студент – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «работодатель – ученик»;
- «работодатель – студент».

3.12. Реализация программы наставничества в Центре включает семь основных этапов:

- подготовка условий для запуска программы наставничества;
- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников;
- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических пар или групп;
- организация работы наставнических пар или групп;
- завершение реализации программы наставничества.

3.12.1. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в Центре, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей Центра, заключение партнерских соглашений (приложение 2) с организациями-социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества Центра.

3.12.2. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (приложение 3), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед. На данном этапе собираются:

согласия на обработку персональных данных (Приложение 5) от тех участников программы наставничества в Центре, которые еще не давали такого согласия;

согласия на участие в программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники – несовершеннолетние.

3.12.3. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (приложение 1).

3.12.4. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается база наставников (приложение 4), прошедших выдвижение или предварительный отбор. Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (приложение 6). Предварительный отбор проводит рабочая группа, включая куратора. Все наставники готовят свои портфолио (приложение 7), которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте Центра в соответствующем разделе (<https://dopobr.68edu.ru/rmc/nastavnich>).

3.12.5. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом директора Центра утверждается программа наставничества на текущий учебный год.

3.12.6. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий программ наставничества.

3.12.7. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

3.13. Область применения наставничества в рамках образовательной программы Центра.

3.13.1. Для формы «ученик – ученик»: организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, создание клуба по интересам с лидером-наставником, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в общество, волонтерство.

3.13.2. Для формы «студент – ученик»: участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, создание и функционирование клуба по интересам с лидером-наставником, создание творческого продукта, выездные мероприятия (конкурсы, показательные выступления и др.), совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, экскурсии в место обучения наставника, содействие в проведении занятий (определение образовательной траектории и др.), интеграция в ученическое сообщество.

3.13.3. Для формы «учитель – учитель»: деятельность, связанная с выполнением трудовых функций, создание широких педагогических проектов для реализации в Центре (конкурсы, курсы, творческие мастерские, серия семинаров, разработка методических пособий и др.).

3.13.4. Для формы «работодатель – ученик»: возможна интеграция в образовательный процесс, связанный с деятельностью организации-наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в ученическое, студенческое и предпринимательское сообщество.

4. Права и обязанности куратора

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:
формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

информационное, организационное, методическое сопровождение разработки проекта ежегодной программы наставничества Центра;

организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной программы наставничества;

подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору Центра;

оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

мониторинг и оценка качества реализованных программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;

оценка соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества на основе анкеты куратора;

своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения целевой модели наставничества по запросам управления образования и науки области и Регионального наставнического центра (приложение 10);

получение обратной связи от участников программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в Центре и участие в его распространении.

4.2. Куратор имеет право:

запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (опрос родителей, педагогов дополнительного образования, педагогов-психологов, профориентационные тесты и др.);

вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Центра, сопровождающие наставническую деятельность;

инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в Центре;

принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

вносить на рассмотрение директора Центра предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;

на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества программ наставничества.

5. Права и обязанности наставников

5.1. Наставник обязан:

разрабатывать совместно с наставляемым его индивидуальный план, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его

выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

в соответствии с программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;

передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и др.;

своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости – корректировать его поведение;

в случае, если наставник не является учащимся / сотрудником Центра, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении учащихся.

5.2. Наставник имеет право:

привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в Центре, в том числе с деятельностью наставляемого;

выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;

требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;

принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества и эффективности внедрения данной модели;

обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества;

обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой.

6. Права и обязанности наставляемых

6.1. Наставляемый обязан:

выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;

совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);

сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;

проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к образовательному процессу и иным видам деятельности в рамках наставничества;

принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества Центра.

6.2. Наставляемый имеет право:

пользоваться имеющейся в Центре нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;

в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества и эффективности внедрения данной модели;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в Центре.

7. Формирование базы наставников и наставляемых

7.1. Формирование базы наставников.

Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

учащихся Центра, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных, хореографических и музыкальных групп, проектных классов и т.д.);

педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы в Центре;

родителей учащихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

Внешний контур включает формирование базы наставников из числа представителей других организаций, с которыми заключены партнерские соглашения.

Работа на данном этапе состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;

взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах;

мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных.

Сбор данных включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени и т.д.

Результатом является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах. База наставников представляет собой файл (электронная таблица), доступный куратору программы наставничества в Центре и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Обязательным условием является заполнение наставником согласия на обработку персональных данных.

7.2. Формирование базы наставляемых.

Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре – на взаимодействии с коллективом Центра и учащимися. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.

Обязательным условием является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы наставничества на наставляемых, измерения динамики изменений.

Результатом является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

8. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

8.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в Центре направлена на:

изучение (оценку) качества реализованных в Центре программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (приложение 8);

выявление соответствия условий организации программ наставничества в Центре требованиям и принципам целевой модели наставничества (приложение 9);

8.2. Оценка эффективности внедрения целевой модели наставничества осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 декабря и 30 июня ежегодно) (приложение 10).

8.3. Оценка реализации программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в Центре (приложение 11).

8.4. В целях обеспечения открытости реализации целевой модели наставничества в Центре на сайте Центра (<https://dopobr.68edu.ru/gmc/nastavnich>) размещается и своевременно обновляется следующая информация:

нормативные и иные документы;

реестр наставников;

портфолио наставников;

перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества Центра;

анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой модели наставничества и др.

9. Мотивация участников наставнической деятельности

9.1. Участники системы наставничества в Центре, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора Центра к следующим видам поощрений:

публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах Центра в социальных сетях;

благодарственные письма родителям наставников из числа учащихся;

приоритетное зачисление участников, показавших высокие результаты наставнической деятельности, на бюджетные места по дополнительным общеобразовательным программам.

9.2. Руководство Центра также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в

Центре через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, семинары, коворкинги и др.).

9.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат Центра.

9.4. Руководство Центра вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

10. Перечень обязательных документов

10.1. Для полноценной и успешной реализации мероприятий целевой модели наставничества в Центре необходимо наличие следующих документов:

- приказ Центра о назначении куратора наставнической деятельности;
- приказ Центра об утверждении Дорожной карты реализации мероприятий целевой модели наставничества;
- положение о программе наставничества, утвержденное приказом Центра;
- программа наставничества на текущий учебный год, рассмотренная на заседании Педагогического совета и утвержденная приказом Центра;
- комплекс оценочных средств и инструментов сбора информации (анкеты, шаблоны портфолио, заявлений, согласий, соглашений и др.);
- электронная база данных наставников и наставляемых;
- информационно-аналитическая справка по итогам реализации программы наставничества.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Центра.

11.2. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации, Тамбовской области, локальными актами Центра.

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников и кураторов в образовательной организации

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

наличие личного желания стать наставником (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом Центра);

авторитетность в среде коллег и учащихся;

высокий уровень развития ключевых компетенций:

способность развивать других;

способность выстраивать отношения с окружающими;

ответственность;

нацеленность на результат;

умение мотивировать и вдохновлять других;

способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии, на которые можно ориентироваться при отборе (выдвижении) наставников в разрезе форм наставничества, приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Примерный перечень критериев наставника
УЧЕНИК – УЧЕНИК	<ul style="list-style-type: none"> - активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты; - победитель региональных, всероссийских олимпиад и соревнований; - лидер учебной группы или творческого коллектива, принимающий активное участие в жизни Центра (конкурсы, театральные постановки, общественная, проектная деятельность и др.); - возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ	<ul style="list-style-type: none"> - педагогический работник (методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор) со стажем работы в Центре не менее 3 лет; - опытный специалист, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или ученического сообщества Центра; - победитель конкурсов профессионального мастерства, автор методических пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров, семинаров, коворкингов и др.; - обладает позитивными показателями в работе, системным представлением о своем участке работы и работе отдела, высокими профессиональными качествами, лидерскими, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией; - способный и готовый к трансляции своего накопленного опыта.

<p>СТУДЕНТ – УЧЕНИК</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды; - участник образовательных, спортивных, творческих мероприятий; - увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим; - образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.
<p>РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧЕНИК</p>	<ul style="list-style-type: none"> - неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности; - обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге; - возможно, выпускник Центра.
<p>РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией; - имеет стабильно высокие показатели в работе; - обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге; - способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации; - возможно, выпускник Центра.

Для отбора/выдвижения куратора, он должен соответствовать критериям по форме наставничества «учитель – учитель» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART-цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами Центра.

**Проект соглашения о сотрудничестве образовательной организации
с социальным партнером, партнером-работодателем**

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

г. _____ «____» _____ 202_ г.

Тамбовское областное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» в лице _____, действующего на основании Устава, именуемое далее «Образовательная организация» и «*Наименование социального партнера*» в лице _____, действующего на основании _____, именуемое далее «Партнер», совместно именуемые «Стороны», в целях реализации 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, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предмет Соглашения

1.1. Предметом настоящего соглашения является сотрудничество Сторон в форме социального партнерства и на безвозмездной основе в целях осуществления программ наставничества Образовательной организации.

1.2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки учащихся Образовательной организации в рамках форм наставничества «студент-ученик», «работодатель-ученик».

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Партнер вправе:

участвовать в реализации программ наставничества, реализуемых в Образовательной организации;

приглашать учащихся Образовательной организации на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках программ наставничества, реализуемых в рамках форм наставничества «студент-ученик», «работодатель-ученик»;

принимать участие в составлении программы наставничества Образовательной организации, а также знакомиться с информационными, организационными и методическими материалами, сопровождающими наставническую деятельность в части, его касающейся;

размещать информацию об участии своей организации в реализации программы наставничества Образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч. в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.

2.2. Участвуя в наставнической деятельности Образовательной организации, Партнер принимает на себя следующие обязательства:

определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Образовательной организации для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;

выдвигает наставников в соответствие с критериями, предложенными Образовательной организацией;

обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях программы наставничества Образовательной организации;

обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в программе наставничества Образовательной организации (например, согласий на обработку персональных данных, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);

оказывает содействие наставническим парам в части реализации индивидуального плана наставляемого под руководством наставника;

несет полную ответственность за действия своих сотрудников или студентов, выполняющих роль наставников в программе наставничества Образовательной организации.

2.3. Образовательная организация имеет право:

на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников программы наставничества на базе Партнера;

посещения представителями Образовательной организации мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в программе наставничества по форме «студент-ученик», «работодатель-ученик» на базе Партнера, заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;

по согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации программы наставничества Образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч. в сети Интернет;

запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

2.4. Образовательная организация принимает на себя следующие обязательства:

определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Партнера для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по организации наставнической деятельности;

формирует группу учащихся, изъявивших принять участие в программе наставничества с участием Партнера;

обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе Партнера, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;

предоставляет Партнеру всю необходимую информацию о реализации программы наставничества в Образовательной организации;

оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку.

3. Заключительные положения

3.1. Стороны обязуются соблюдать требования в отношении конфиденциальной и личной информации, ставшей известной Сторонам в результате исполнения настоящего Соглашения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о переносе сроков и места проведения запланированных совместных мероприятий, проблемах и затруднениях, возникающих при исполнении настоящего Соглашения, а также совместно обсуждать и оценивать результаты совместной работы.

3.3. В решении вопросов, не предусмотренных настоящим Соглашением, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

3.4. Все споры и разногласия по настоящему Соглашению решаются путем переговоров между Сторонами.

3.5. Настоящее Соглашение может быть изменено или расторгнуто по соглашению Сторон. Соглашение об изменении или расторжении настоящего Соглашения должно быть составлено в письменной форме и подписано Сторонами.

3.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до _____._____ г.

4. Юридические адреса и подписи Сторон

Наименование образовательной организации	Наименование партнера-работодателя, социального партнера
--	--

Форма базы наставников

№ п/п	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации
1															
2															

Согласие на обработку персональных данных

Я, _____,
(фамилия, имя, отчество полностью)
 _____ серия _____ № _____
(вид документа, удостоверяющего личность)
 выдан _____
(кем и когда)
 _____,
 Проживающий (ая) по адресу _____
 _____,

даю свое согласие Тамбовскому областному государственному бюджетному образовательному учреждению дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее – Центр), на обработку моих персональных данных и подтверждаю, что, давая такое согласие, я действую в соответствии со своей волей и в своих интересах.

Согласие дается мною в целях осуществления операторами действий по обеспечению моего участия в реализации программы наставничества и проводимых в рамках нее мероприятий и распространяется на следующую информацию: мои фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, образование (место учебы), контактный номер телефона и любая иная информация, относящаяся к моей личности, доступная либо известная в любой конкретный момент времени Центру (далее – персональные данные), предусмотренная Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

Настоящее согласие представляется на осуществление любых действий в отношении моих персональных данных, которые необходимы или желаемы для достижения указанных выше целей, включая – без ограничения – сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передача) персональных данных, а также осуществление любых иных действий с моими персональными данными с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации.

Обработка персональных данных осуществляется Центром с применением следующих основных способов (но не ограничиваясь ими): хранение, запись на электронные носители и их хранение, составление перечней.

Настоящим я признаю и подтверждаю, что в случае необходимости предоставления персональных данных для достижения указанных выше целей третьим лицам (в том числе, но не ограничиваясь, Министерству просвещения Российской Федерации и Министерству науки и высшего образования Российской Федерации и т.д.), а равно как при привлечении третьих лиц к оказанию услуг в моих интересах, Центр вправе в необходимом объеме раскрывать для совершения вышеуказанных действий информацию обо мне лично (включая мои персональные данные) такими третьими лицами, а также предоставлять таким лицам соответствующие документы, содержащие такую информацию.

« _____ » _____ 20 _____ г.
Дата подписания

Подпись / Расшифровка подписи

Форма заявления кандидата в наставники

Директору
ТОГБОУ ДО «Центр развития
творчества детей юношества»

(инициалы и фамилия директора)

(полные ф.и.о. кандидата в наставники)

ЗАВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в программу наставничества Тамбовского областного государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» на 202__-202__ учебный год.

Контакты кандидата:

тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю (выбрать нужное в зависимости от формы наставничества):

1. Портфолио на ____ листах.
2. Согласие родителей (законных представителей) (для наставников учащихся).
3. Согласие на обработку персональных данных.
4. Справку об отсутствии судимости (для наставников – представителей работодателей).
5. Медицинскую справку (для наставников – представителей работодателей).
6. _____ на ____ листах.
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве Тамбовского областного государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» ознакомлен(а).

« ____ » _____ 202__ г.
Дата подписания

_____/_____
Подпись / Расшифровка подписи

Формат портфолио наставника
(для педагогов, представителей работодателей)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
	Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем учащихся и др.)
<p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник, город, год окончания</p> <p>Должность в настоящее время:</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы</p> <p>Опыт работы наставником: ... лет</p>	
Профессиональные достижения	<ul style="list-style-type: none"> - Автор методических разработок (указать); - Победитель Конкурса ... (название, номинация, год) - ... - ...
Профразвитие по профилю наставнической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Обучение по дополнительной профессиональной программе «Тема» (___ час.), наименование образовательной организации; - ... - ...
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	<ul style="list-style-type: none"> - эксперт конкурса ... _____ г.; - член рабочей группы по разработке ... _____ г.; - член комиссии по ... _____ г.; - член жюри регионального конкурса ... _____ г.; - всероссийский эксперт международного проекта ... _____ г.; - ...
Наиболее значимые публикации	<ul style="list-style-type: none"> - ... - ... - ...
Наиболее значимые грамоты и благодарности	<ul style="list-style-type: none"> - Благодарность управления ... за ... (... г.); - Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); - Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.); - ... - ...

Формат портфолио наставника
(для учащихся)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
	Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта...)
Место учебы	указать образовательную организацию, курс/класс
Мои достижения в учебе	Например: - отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам; - победитель/лауреат регионального конкурса ... - ... - ...
Мои достижения в спорте	Например: - имею первый юношеский разряд по шахматам; - чемпион Тамбовской области по ... в ... году; - ... - ...
Мои достижения в общественной работе	Например: - лидер общественной организации учащихся «...»; - активный участник «Юнармии» с 2018 г. (что сделано); - ... - ...
Наиболее значимые грамоты и благодарности	Например, - Благодарность СОШ №... «За успехи в учебе» (2018, 2019 гг.); - ... - ...

**SWOT-анализ программ наставничества
Формы наставничества «ученик – ученик», «студент-ученик»**

Факторы SWOT ¹	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в программе наставничества, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); - У участников программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У участников программы (%) появилось желание изучать что-то помимо дополнительной общеобразовательной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; - Значительна доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; - Повысилась успеваемость наставляемых (значения); - Эффективная система мотивации участников программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым не понравилось участие в программе наставничества, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки и др.); - Участники программы (%) не интересуются новой информацией; - Участники программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо дополнительной общеобразовательной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором; - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в Центре не позволяет достичь в полной мере цели и задач целевой модели наставничества;

¹ В таблицах приведены примеры формулировок, из которых куратор может выбрать подходящие.

Факторы SWOT ¹	Позитивные	Негативные
	<ul style="list-style-type: none"> - Нарботанные связи с партнерами Центра в сетевом сотрудничестве; - Наличие групповых активов, лидеров учебных групп, ученического совета и др. в Центре; - Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-учащимися; - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит учащихся/студентов, готовых и способных быть наставниками; - ...
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка Центра при внедрении целевой модели наставничества со стороны управления образования и науки Тамбовской области, Регионального наставнического центра; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов Центра; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - Активное внедрение в РФ и Тамбовской области проектного управления; - Регион и муниципалитеты проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие учащиеся Центра в рамках программы наставничества; - ... 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования Центра; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания учащихся Центра; - Финансовая и организационная оптимизация Центра; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения целевой модели наставничества; - Вовлечение учащихся вне Центра в антисоциальные структуры и организации; - Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на учащихся в Центре; - ...

Форма наставничества «учитель – учитель»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<p>Внутренние</p>	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в программе наставничества, и которые готовы продолжить работу в программе; - Участники программы (%) видят свое профессиональное развитие в Центре в течение следующих 5 лет; - У участников программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни Центра; - У участников программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; - Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Участники программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных учебных группах, профессиональный рост в подшефных отделах Центра, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества; - Эффективная система мотивации участников программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов Центра, которые можно использовать в программе наставничества; - ... 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым не понравилось участие в программе наставничества, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников программы (нет желания более активно участвовать в жизни Центра); - Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости учащихся подшефных учебных групп, профессиональном росте отделов Центра, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам программы наставничества; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором; - Инфраструктура наставничества (материально-техническая и др.) в Центре не позволяет достичь в полной мере цели и задач целевой модели наставничества; - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогического корпуса Центра; - ...

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка Центра при внедрении целевой модели наставничества со стороны управления образования и науки Тамбовской области, Регионального наставнического центра; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Активное внедрение в РФ и Тамбовской области проектного управления; – ... 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования Центра; – Рост конкуренции между Центром и иными образовательными организациями за квалифицированные педагогические кадры; – Финансовая и организационная оптимизация Центра; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения целевой модели наставничества; – ...

Формы наставничества «работодатель – ученик», «работодатель-студент»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<p>Внутренние</p>	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в программе наставничества, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в программе наставничества; - Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей совместно с Центром, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять программы наставничества; - Наставники (%) рассматривают наставляемого(ых) потенциальным сотрудником регионального предприятия, организации, с достаточным уровнем подготовки; - Наставники (%) считают, что учащиеся/студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе; - Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве; - У наставляемых-учащихся (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым не понравилось участие в программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Наставники (%) не готовы развивать и расширять программы наставничества, рассматривать наставляемого(ых) потенциальным сотрудником регионального предприятия, организации; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников программы; - Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; - Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях, организациях; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором; - Инфраструктура наставничества (материально-техническая и др.) в Центре не позволяет достичь в полной мере цели и задач целевой модели наставничества; - Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; - У Центра нет наработанных связей с предприятиями-работодателями; - Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в программе наставничества;

	<ul style="list-style-type: none"> – У наставляемых- учащихся (%) появилось желание изучать что-то помимо дополнительной общеобразовательной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; – Повысилась успеваемость наставляемых (%); – Эффективная система мотивации участников программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Нарботанные связи Центра с партнерами-работодателями; – ... 	<ul style="list-style-type: none"> – ...
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка Центра при внедрении целевой модели наставничества со стороны управления образования и науки Тамбовской области, Регионального наставнического центра; – Готовность партнеров-работодателей принимать участие в программе наставничества; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; – Активное внедрение в РФ и Тамбовской области проектного управления; – ... 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования Центра; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке программ наставничества Центра; – Финансовая и организационная оптимизация Центра; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения целевой модели наставничества; – ...

Анкета куратора

1.1. Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z=x-y)	Значение в % (z/x*100)
1. Количество учащихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри учебной группы и Центра в целом				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста				
6. Количество учащихся, планирующих стать наставниками в будущем и планирующих присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
8. Процент учащихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
9. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником)				
10. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников				

1.2. Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Актуальность программы наставничества										
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Программа 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 целевой модели наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Показатели эффективности
внедрения целевой модели наставничества
в ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества»**

Наименование показателя	2020 г., %	2024 г., %
<p>Доля детей в возрасте от 10 до 17 лет, обучающихся в ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества» и вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %</p> <p><i>(отношение количества детей в возрасте от 10 до 17 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему числу количеству детей от 10 до 17 лет, обучающихся в ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества»)</i></p>	10	70
<p>Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 17 лет, обучающихся в ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества» и вошедших в программы наставничества в роли наставника, %</p> <p><i>(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 17 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков от 15 до 17 лет, обучающихся в ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества»)</i></p>	2	10
<p>Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества» и вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %</p> <p><i>(отношение количества педагогов – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов – молодых специалистов, работающих в ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества»)</i></p>	10	70
<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)</p> <p><i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества»)</i></p>	50	85
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)</p> <p><i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в ТОГБОУ ДО «Центр развития творчества детей и юношества»)</i></p>	50	85

**Макеты опросных анкет для участников
различных форм наставничества**

**Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)
Форма «ученик – ученик»**

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

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

Форма «студент – ученик»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько может быть полезным/интересным обучение Наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

**Форма «учитель–учитель»
Анкета наставляемого**

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

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

Форма «работодатель – ученик»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

**Второй этап опроса для мониторинга программы
(по завершении работы)
Форма «ученик – ученик»**

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

Анкета наставника

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

Инструкция

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

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезны/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

**Форма «студент – ученик»
Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

Анкета наставника

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

Инструкция

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

3. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

Форма «учитель – учитель»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

Анкета наставника

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

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

Форма «работодатель – ученик»
Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Организованные для Вас мероприятия, подразумевающие развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (конкурсы проектных работ учащихся, дискуссии и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

Анкета наставника

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

4. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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