



**Муниципальное учреждение дополнительного образования
"Борзинский центр детско - юношеского творчества и спорта"**

Рассмотрена и утверждена на
педагогическом совете
(Протокол № 4 от 27 мая 2022 г.)



Утверждаю
Директор МУ ДО "БЦДЮТиС"
Панфилова Н.А.
(Приказ № 38 от 02 июня 2022 г.)

**Целевая модель
наставничества в МУ ДО "БЦДЮТиС"
на 2022 – 2023 учебный год**

Г. Борзя, 2022 год

Паспорт целевой модели наставничества

| Номер п.п. | Структура документа | Примечание |
|------------|--|------------|
| 1. | Пояснительная записка. | |
| 2. | Нормативные основы целевой модели наставничества. | |
| 3. | Задачи целевой модели наставничества МУ ДО "БЦДЮТиС" | |
| 4. | Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества. | |
| 5. | Структура управления реализацией целевой модели наставничества МУ ДО "БЦДЮТиС". | |
| 6. | Кадровая система реализации целевой модели наставничества МУ ДО "БЦДЮТиС". | |
| 7. | Этапы реализации целевой модели наставничества МУ ДО "БЦДЮТиС". | |
| 8. | Формы наставничества: 8.1 Форма наставничества «ученик – ученик». 8.2 Форма наставничества «педагог – педагог». 8.3 Форма наставничества «работодатель – ученик». | |
| 9. | Мониторинг и оценка результатов реализации целевой модели наставничества: 9.1 Мониторинг и оценка качества процесса реализации целевой модели наставничества. 9.2. Мониторинг и оценка влияния целевой модели наставничества на всех участников. | |
| 10. | Механизмы мотивации и поощрения наставников. | |
| 11. | Программы целевой модели наставничества МУ ДО "БЦДЮТиС". | |
| 12. | Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества МУ ДО "БЦДЮТиС". | |
| 13. | Приложения. | |

1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МУ ДО "БЦДЮТиС", осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а

также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 7 до 17 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МУ ДО "БЦДЮТиС". В целевой модели наставничества используются следующие **понятия и термины**:

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

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам либо организации из числа её партнеров, который отвечает за организацию целевой модели наставничества.

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

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приёмов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или педагогов. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент (особый целевой капитал некоммерческой организации, сформированный за счёт пожертвований), организует стажировки и т.д.).

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

2. Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативные правовые акты МУ ДО «БЦДЮТиС»

2.1 Устав муниципального учреждения дополнительного образования "Борзинский центр детско-юношеского творчества и спорта" (в новой редакции), утверждённый постановлением администрации муниципального района "Борзинский район" от 03 апреля 2016 года № 145.

2.2 Отчет по результатам самообследования муниципального учреждения дополнительного образования "Борзинский центр детско-юношеского творчества и спорта" за 2021 год, утверждённый приказом № 24 от 11 апреля 2022 г.

2.3. Положение о наставничестве.

2.4. Положение о наставническом сопровождении молодых педагогов.

3. Задачи целевой модели наставничества МУ ДО "БЦДЮТиС"

- ✓ Разработать и реализовать мероприятия дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.
- ✓ Реализовать кадровую политику, в том числе: привлечь новых специалистов дополнительного образования, обучить их.
- ✓ Осуществить инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации целевой модели наставничества.
- ✓ Провести персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
- ✓ Провести внутренний мониторинг реализации и эффективности целевой модели наставничества в МУ ДО "БЦДЮТиС".
- ✓ Сформировать базу данных целевой модели наставничества и лучших практик.
- ✓ Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- ✓ Измеримое улучшение показателей обучающихся в сфере дополнительного образования.

- ✓ Улучшение психологического климата в МУ ДО "БЦДЮТиС" как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства всех субъектов образовательной деятельности.
- ✓ Плавный «вход» в профессию молодого специалиста - педагога дополнительного образования, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов. Адаптация педагога дополнительного образования в новом педагогическом коллективе.
- ✓ Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- ✓ Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
- ✓ Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- ✓ Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- ✓ Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- ✓ Формирование активной гражданской позиции детско - взрослого сообщества.
- ✓ Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.
- ✓ Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- ✓ Предупреждение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.
- ✓ Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- ✓ Снижение проблем адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
- ✓ Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья, детей - инвалидов.

5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества МУ ДО "БЦДЮТиС"

| Уровни структуры | Направления деятельности. |
|----------------------------|---|
| Директор, администрация | Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. Реализация кадровой политики в целевой модели наставничества. |
| Директор | Разработка целевой модели наставничества. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации целевой модели наставничества. |
| Куратор внедрения | Разработка и реализация мероприятий дорожной карты |

| | |
|---|---|
| целевой модели наставничества | внедрения целевой модели наставничества. Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль реализации программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества. |
| Заместители директора, педагоги дополнительного образования | Реализация целевой модели наставничества. |
| Ответственные за направления форм наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль реализации программ. |
| Наставники и наставляемые | Модели форм наставничества. Реализация формы наставничества «ученик – ученик». Реализация формы наставничества «педагог – педагог». 3.Реализация формы наставничества «работодатель – ученик». |

6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества выделяется 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, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором МУ ДО "БЦДЮТиС", куратором, педагогами и иными лицами МУ ДО "БЦДЮТиС", располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

проявивших выдающиеся способности;

демонстрирующий неудовлетворительные образовательные

результаты;
 с ограниченными возможностями здоровья;
 попавших в трудную жизненную ситуацию;
 имеющих проблемы с поведением;
 не принимающих участие в жизни МУ ДО "БЦДЮТиС", школы, отстраненных от коллектива

из числа педагогов:

молодых специалистов;
 педагогов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 педагогов, желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 родителей (законных представителей) обучающихся – активных участников образовательной деятельности МУ ДО "БЦДЮТиС";
 ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МУ ДО "БЦДЮТиС" в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

7. Этапы реализации целевой модели наставничества

| Этапы | Мероприятия | Результат |
|---|--|---|
| Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества. | 1. Создание благоприятных условий для запуска целевой модели Наставничества. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов для реализации целевой модели наставничества. | Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов. |
| Формирование базы наставляемых. Формирование базы | 1. Выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. Работа с внутренним контуром включает действия по | Сформированная база наставляемых с картой запросов. Формирование базы наставников, которые |

| | | |
|--|---|--|
| наставников. | формированию базы из числа: педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родителей (законных представителей) обучающихся - активных участников образовательной деятельности с выраженной гражданской позицией. | Потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. |
| Отбор и обучение наставников. | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. | 1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками. 3. Программа обучения. |
| Формирование наставнических пар/групп. | 1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках целевой модели наставничества. |
| Организация хода реализации целевой модели наставничества. | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. | Мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния целевой модели наставничества на наставляемых; сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества. |
| Завершение реализации целевой модели наставничества. | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов реализации целевой модели наставничества МУ ДО "БЦДЮТиС". 3. Публичное подведение итогов и популяризация лучших практик. | Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников. |

8. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МУ ДО «БЦДЮТиС" в данной целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик – ученик», «педагог – педагог», «работодатель – ученик».

8.1 Форма наставничества «ученик – ученик»

Цель - улучшение образовательных результатов и мотивации.

Задачи:

- ✓ помочь в определении личных образовательных перспектив;
- ✓ научить решать конкретные жизненные задачи;
- ✓ помочь в осознанном выборе дальнейших траекторий обучения;
- ✓ помочь в формировании навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- ✓ помочь в приобретении нового опыта и развитии новых навыков и компетенций;
- ✓ сформировать устойчивое детско - взрослое сообщество.

Ожидаемые результаты

Повышен уровень мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития и самореализации, в понимании важности определения личных образовательных перспектив;

- обучающиеся понимают и могут самостоятельно решать конкретные жизненные задачи;
- осознают важность выбора дальнейших траекторий обучения;
- улучшены навыки: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- приобретён новый опыт и развиты новые навыки и компетенции;
- сформировано устойчивое детско - взрослое сообщество.

Оцениваемые результаты

Повышение творческого и спортивного мастерства, укрепление здоровья, улучшение психоэмоционального фона внутри МУ ДО "БЦДЮТиС".

Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов, спортивных достижений обучающихся.

Увеличение числа обучающихся, планирующих в будущем присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные целевой моделью наставничества программой направления подготовки.

Характеристика участников формы наставничества «ученик – ученик»

| Наставник | Наставляемый | |
|-------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| | Пассивный | Активный |
| Кто может быть | | |
| - Ответственный, социально активный | Низко мотивированный, | Мотивированный к получению большего |

| | | |
|---|--|---|
| <p>ученик с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. - Ученик, увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим людям. - Ученик, являющийся образцом для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности. | <p>дезориентированный ученик, не имеющий желания самостоятельно выбрать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы, МУ ДО "БЦДЮТиС".</p> | <p>объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.</p> |
|---|--|---|

Возможные варианты программы наставничества «ученик – ученик»

| Формы взаимодействия | Цель |
|-----------------------------|--|
| «Успевающий – неуспевающий» | Классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины. |
| «Лидер – равнодушный» | Психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в образовательное сообщество. |
| «Равный – равному» | Обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность. |
| «Куратор – автор проекта» | Совместная работа над проектом (творческим, образовательным, спортивным), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки. |

Область применения

| Место реализации | Мероприятия |
|------------------|--|
| МУ ДО "БЦДЮТиС" | Проектная деятельность, участие в образовательных событиях, воспитательных массовых мероприятиях, акциях, конкурсах различного уровня, спортивных соревнованиях и других формах. |

Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|---|---|
| Представление программы наставничества в форме «ученик – ученик». | Педагогический совет. Общий сбор объединений дополнительного образования МУ ДО "БЦДЮТиС". |
| Проводится отбор наставников из числа активных учащихся, самостоятельно выражающих желание помочь ученику. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Работа по особому плану обучения. |
| Проводится отбор обучающихся, испытывающих проблемы в учёбе, адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | После встреч, обсуждения вопросов. |
| Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Проведение всех запланированных мероприятий. Тестирование. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |

8.2 Форма наставничества «педагог – педагог»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом дополнительного образования, тренером - преподавателем, оказывающим молодому коллеге разностороннюю поддержку и методическую помощь.

Цель - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога дополнительного образования, тренера - преподавателя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри МУ ДО "БЦДЮТиС", позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- ✓ способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- ✓ развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ✓ ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта и лучших педагогических практик дополнительного образования в своей деятельности;
- ✓ прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МУ ДО "БЦДЮТиС";
- ✓ ускорить процесс профессионального становления педагога дополнительного образования, тренера - преподавателя.

Ожидаемые результаты:

- ✓ высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МУ ДО "БЦДЮТиС";
- ✓ усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциалов;
- ✓ улучшение психологического климата в МУ ДО "БЦДЮТиС";
- ✓ повышение уровня образовательной подготовки;
- ✓ молодые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Оцениваемые результаты:

- ✓ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога дополнительного образования, тренера - преподавателя МУ ДО "БЦДЮТиС";
- ✓ отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- ✓ рост числа собственных профессиональных работ: статей, методических практик молодого специалиста, участие в профессиональных конкурсах различного уровня.

Характеристика участников формы наставничества «педагог – педагог»

| Наставник | Наставляемый | |
|---|---|---|
| Кто может быть | Молодой специалист | Педагог |
| Опытный педагог , имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов). Педагог , склонный к активной общественной работе. Педагог , обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, | Имеет небольшой опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, |

| | | | |
|--|---|---|---|
| хорошо развитой эмпатией. | | обучающимися, другими педагогами, родителями (законными представителями). | особенностях, регламенте и принципах деятельности МУ ДО "БЦДЮТиС". |
| Типы наставников | | | |
| Наставник - консультант | Наставник - предметник (тренер - преподаватель, педагог дополнительного образования) | | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает в организации образовательного процесса и в решении конкретных психологических и педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку. | | |

Возможные варианты программы наставничества «педагог – педагог»

| Формы взаимодействия | Цель |
|--|--|
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. |
| «Опытный руководитель детского объединения – молодой специалист» | Поддержка в приобретении необходимых профессиональных навыков в работе с детским объединением и закрепление на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества | Реализация психоэмоциональной поддержки, |

| | |
|---|---|
| – педагог, испытывающий проблемы» | сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических умений и навыков и инициатив. |
| «Педагог - новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, новыми современными технологиями, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный педагог дополнительного образования, опытный тренер – преподаватель – неопытный педагог дополнительного образования, неопытный тренер – преподаватель» | Методическая поддержка по конкретному направлению работы. |

Область применения в рамках дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы

Создание педагогических проектов для реализации в МУ ДО «БЦДЮТиС»: конкурсов, творческих мастерских, серии семинаров, обобщение и диссеминация лучших педагогических практик.

Схема реализации формы наставничества «педагог - педагог»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|---|--|
| Представление программ наставничества в форме «педагог - педагог». | Педагогический совет. Научно - методический совет. |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников (при необходимости). Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. После встреч, обсуждения вопросов. Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация. | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых учебных занятий, тренировок. |

| | |
|--|--|
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете. |

8.3 Форма наставничества «работодатель – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя муниципального предприятия или учреждения (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым, в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретнопрофессиональная), может происходить прикладное знакомство с профессией. Следует понимать термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или учреждения, который может иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие или учреждение, а также осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи:

- ✓ помочь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- ✓ повысить осознанность в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- ✓ развивать лидерские, организационные, коммуникативные навыки и метакомпетенции;
- ✓ помочь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- ✓ помочь в приобретении опыта и познакомить с повседневными задачами внутри профессии.

Ожидаемые результаты:

- ✓ повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- ✓ создание устойчивого партнерства представителей предприятий или учреждений, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив;
- ✓ рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов муниципалитета.

Оцениваемые результаты:

- ✓ повышение успешности обучающихся и улучшение психоэмоционального фона МУ ДО «БЦДЮТиС»;
- ✓ численный рост объединений, кружков по интересам, спортивных секций, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- ✓ увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- ✓ численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- ✓ увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- ✓ увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
- ✓ численный рост выпускников, планирующих трудоустройство в муниципальные предприятия или учреждения.

Характеристика участников формы наставничества «работодатель – ученик»

| Наставник | Наставляемый | |
|---|---|---|
| | Пассивный | Активный |
| Кто может быть | | |
| Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников. | Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации. | Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. |

Возможные варианты программы наставничества «работодатель – ученик»

| Формы взаимодействия | Цель |
|--|---|
| «Активный профессионал – равнодушный потребитель». | Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории. |
| «Коллега – молодой коллега». | Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится |

| | |
|------------------------------------|--|
| | свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора. |
| «Работодатель – будущий сотрудник» | Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства. |

Область применения в рамках образовательной программы

| Место реализации | Мероприятия |
|---|--|
| МУ ДО «БЦДЮТиС» - в рамках образовательной деятельности | Проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, учреждений, экскурсии на предприятия, учреждения, демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнеспроектирование, ярмарки, акции и другое. |

Схема реализации формы наставничества «работодатель – ученик»

| Этапы реализации | Мероприятия |
|---|---|
| Представление программ наставничества в форме «работодатель – ученик». | Ученическая конференция |
| Проводится отбор наставников из числа опытных профессионалов, самостоятельно выражающих желание помочь ученику. | Анкетирование. Использование базы наставников. |
| Обучение наставников. | Беседы, мастер-классы, деловые игры (проводится куратором целевой модели наставничества). |
| Проводится отбор обучающихся, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Использование базы наставляемых. |
| Формирование пар, групп. | Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч». |
| Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированы, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессии. | Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес-плана. |
| Определение образовательной траектории. | Рефлексия реализации формы наставничества. Анализ эффективности реализации программы. |

| | |
|--|---|
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие наставника. |
|--|---|

Формирование базы наставников и наставляемых

| Формирование базы наставников | | Формирование базы наставляемых |
|--|---|---|
| Из числа внутреннего контура | Из числа внешнего контура | |
| <ul style="list-style-type: none"> - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личностного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; - родителей (законных представителей) обучающихся с выраженной активной гражданской позицией. | <ul style="list-style-type: none"> - выпускников, заинтересованных в поддержке МУ ДО «БЦДЮТиС»; - успешных профессионалов или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; - сотрудников предприятий или учреждений, заинтересованных в подготовке будущих кадров. | <ul style="list-style-type: none"> - информирование родителей (законных представителей), педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников; - выявление конкретных проблем обучающихся, молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества; - сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. |
| <p>Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп.</p> | | |

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных её элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

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

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT- анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

9. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- ✓ мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ✓ развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- ✓ качество изменений в освоении обучающимися дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;
- ✓ динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников

Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник - наставляемый".

Задачи мониторинга:

- ✓ научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- ✓ подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- ✓ определение условий эффективной программы наставничества;
- ✓ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- ✓ сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- ✓ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших факторов, мотивирующих наставника, можно отнести поддержку системы наставничества на учрежденческом, общественном, муниципальном и

региональном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника

Организация и проведение творческих встреч, фестивалей, форумов, конференций наставников на учрежденческом уровне.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Проведение учрежденческих конкурсов профессионального мастерства: "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+".

Публикации в СМИ: «Даурская новь», «Борзя. Вести» - о положительном опыте работы наставников, их социальной роли.

Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте МУ ДО «БЦДЮТиС».

Создание на сайте МУ ДО «БЦДЮТиС» методической копилки с программами наставничества.

Создание новостной галереи на сайте МУ ДО «БЦДЮТиС» «Лучшие наставники».

Награждение грамотами МУ ДО «БЦДЮТиС» "Лучший наставник", вручение благодарственных писем родителям (законным представителям) наставников из числа бывших выпускников, ныне студентов вузов, колледжей и других образовательных организаций. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

**12. Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества
МУ ДО «БЦДЮТиС» на 2022 - 2023 учебный год**

«Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества обучающихся в МУ ДО «БЦДЮТиС» на 2022 – 2023 учебный год разработана в соответствии с приказом Комитета образования и молодежной политики администрации муниципального района «Борзинский район» от 17 марта 2022 г. № 47 § 3 «О разработке и реализации целевой модели наставничества (система менторства) в образовательных учреждениях Борзинского района».

| № п / п | Наименование этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
|---------|---|--|--|---|---|
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | <p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей МУ ДО «БЦДЮТиС»</p> <p>Информирование родителей (законных представителей), педагогов, обучающихся о</p> | <p>Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и от заинтересованных в наставничестве аудиторий внутри МУ ДО «БЦДЮТиС».</p> <p>Сформировать банк программ по следующим формам наставничества: «ученик – ученик», «педагог- педагог» «работодатель-ученик»</p> <p>Проведение педагогического совета.</p> <p>Проведение родительских собраний.</p> <p>Проведение общего сбора объединений ДО.</p> <p>Проведение классных часов.</p> <p>Информирование</p> | <p>Сентябрь 2022 года</p> <p>Сентябрь 2022 года</p> | <p>Заместители директора, куратор внедрения целевой модели наставничества</p> |

| | | | | | |
|----|--------------------------------|---|--|--------------------|---|
| | | возможностях и целях целевой модели наставничества. | на сайте МУ ДО «БЦДЮТиС». Информирование внешней среды. | | |
| 2. | Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых | Проведение анкетирования среди обучающихся/ педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, | Сентябрь 2022 года | Заместители директора, педагогические работники |

| | | | | | |
|----|-------------------------------|--------------------------------|--|--------------------|---|
| | | Формирование базы наставляемых | рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. | Сентябрь 2022 г. | Куратор внедрения целевой модели наставничества |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. | Сентябрь 2022 года | Куратор внедрения целевой модели наставничества |
| | | Формирование базы наставников | Формирование базы данных наставников из числа педагогов. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся | Сентябрь 2022 г. | Куратор внедрения целевой модели наставничества |
| 4. | Отбор и обучение | Выявление наставников, | Провести анализ базы наставников | Сентябрь 2022 года | Заместители директора |

| | | | | | |
|----|--|---|---|---|--|
| | наставников | входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми | и выбрать подходящих для конкретной программы. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности Издать приказ об организации проведения "Дней наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников. Организовать «Дни наставников» и провести их обучение. | Август - сентябрь 2022 года Сентябрь 2022 года Сентябрь - октябрь 2022 года | Заместители директора, куратор внедрения целевой модели наставничества Директор Заместители директора, куратор внедрения целевой модели наставничества |
| 5. | Формирование наставнических пар/ групп | Отбор наставников и наставляемых | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения | Сентябрь 2022 г. | Куратор внедрения целевой модели наставничества |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|--|
| | | Закрепление наставнических пар/групп | <p>групповой встречи. Анализ анкет групповой встречи и объединение наставников и наставляемых в пары/ группы.</p> <p>Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».</p> <p>Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника).</p> <p>Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.</p> | <p>Сентябрь 2022 г.</p> <p>Октябрь 2022 г.</p> <p>Декабрь 2022 г.</p> | <p>Директор</p> <p>Педагог-психолог (по приглашению)</p> <p>Педагогические работники</p> |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар / групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых. | <p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса</p> | Сентябрь - октябрь 2022 года | Педагогические работники |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|--|
| | | | <p>в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>Форматы анкет обратной связи для текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками промежуточной оценки</p> | <p>В течение всего года</p> <p>По завершении реализации программы</p> <p>В течение года</p> | <p>Куратор внедрения целевой модели наставничества</p> |
| 7. | Анализ реализации программ наставничества | <p>Отчеты по итогам наставнической программы</p> <p>Мотивация и</p> | <p>Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников</p> <p>Приказ о</p> | <p>По завершении реализации программы наставничества</p> <p>Апрель</p> | <p>Куратор внедрения целевой модели наставничества</p> <p>Директор</p> |

| | | | | | |
|--|--|-----------------------|---|---|--|
| | | поощрения наставников | <p>поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>Публикация результатов программы наставничества лучших наставников, информации на сайте МУ ДО "БЦДЮТиС" .</p> <p>Проведение учрежденческого конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара"</p> <p>Информационное сопровождение внедрения методологии наставничества в МУ ДО "БЦДЮТиС"</p> | <p>2023 г.</p> <p>Май 2023 г.</p> <p>В течение года</p> | <p>Куратор внедрения целевой модели наставничества</p> |
|--|--|-----------------------|---|---|--|

11. Программы целевой модели наставничества МУ ДО «БЦДЮТиС»

| Форма наставничества | Название программы | Целевая аудитория | Цели программы | Задачи программы | Характеристика наставника | Характеристика наставляемого |
|----------------------|------------------------------------|---|---|--|--|--|
| Ученик - ученик | Антология от «А» до «Я» | Учащиеся 5- 10 классов. Вновь прибывшие в МУ ДО «БЦДЮТиС» | Достижение лучших образовательных и творческих результатов учащимися | Психоэмоциональная поддержка для адаптации в новом коллективе. | Помощь в самоорганизации. Содействие в проявлении индивидуальности. Вовлечение в мероприятия ДО. Знакомство с традициями, особенностями МУ ДО «БЦДЮТиС». Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем. | Ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные и личностные результаты. Пассивный ученик, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающий участие в жизни МУ ДО «БЦДЮТиС», отстраненный от коллектива. |
| Педагог - педагог | Молодой педагог ДО (стаж до 3 лет) | Молодые тренеры - преподаватели (стаж до 3 лет) | Методическая поддержка по конкретной ДООП определённой направленности | Методическая поддержка по конкретному виду спорта для приобретения | Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и | Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности: по организации учебного |

| | | | | | | |
|---------------------|---------------|-------------------------|--|--|--|---|
| | | | и для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. | необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы. | молодой педагог, тренер - преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку. | процесса, по реализации ДООП, по взаимодействию с обучающимися, другими педагогами, родителями (законными представителями). |
| Работодатель-ученик | Шаг в будущее | Учащиеся 9 - 11 классов | Формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личного потенциала. | Помощь в раскрытии потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков; помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; | Профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой . | Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|--|
| | | | | помощь в приобретении опыта и знакомство с задачами внутри профессии. | | |
|--|--|--|--|---|--|--|

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

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

Среди оцениваемых параметров:

- ✓ сильные и слабые стороны программы наставничества;
- ✓ возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- ✓ процент посещения обучающимися студий, творческих кружков, спортивных секций и
- ✓ внеурочных объединений;
- ✓ процент реализации образовательных и культурных проектов на базе
- ✓ МУ ДО «БЦДЮТиС», совместно с образовательными учреждениями и с представителем организаций (предприятий, учреждений) наставника;
- ✓ процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные
- ✓ тесты;
- ✓ количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или
- ✓ присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- ✓ процент реализации образовательных и культурных программ на базе МУ ДО «БЦДЮТиС» в форме «учитель – учитель»;
- ✓ процент реализации образовательных и культурных программ на базе МУ ДО «БЦДЮТиС» в форме «учитель - ученик»;
- ✓ процент реализации образовательных и культурных программ на базе МУ ДО «БЦДЮТиС» в форме «работодатель - ученик».

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников МУ ДО «БЦДЮТиС»

| Индикаторы оценки | Оценка результатов программы | |
|--|------------------------------|-------------------|
| | на входе 2022 г. | на выходе 2023 г. |
| Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс | | |
| Успешность учащихся | | |
| Качество обучения | | |
| Процент учащихся, желающих высокой результативности | | |
| Уровень сформированности гибких навыков учащихся | | |
| Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования | | |
| Доля учащихся, посещающих спортивные секции | | |
| Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся | | |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и других формах на учрежденческом уровне | | |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на муниципальном уровне | | |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне | | |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне | | |
| Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности | | |
| Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов | | |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества. | | |
| Число обучающихся, состоящих на ВШК и ОПДН. | | |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов. | | |
| Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях. | | |
| Количество молодых специалистов, | | |

| | | |
|---|--|--|
| успешно прошедших процедуру аттестации. | | |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов. | | |
| Доля учащихся, имеющих пропуски учебных занятий по неуважительной причине. | | |
| Уровень личностной тревожности учащихся | | |
| Количество жалоб от родителей (законных представителей) и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся | | |
| Эмоциональное состояние при посещении МУ ДО «БЦДЮТиС» | | |
| Уровень психологического климата в педагогическом коллективе | | |
| Уровень психоэмоционального состояния специалистов | | |
| Уровень профессионального выгорания педагогов | | |
| Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов | | |
| Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами | | |

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «ученик – ученик»/ «работодатель – 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.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 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 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 ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13.Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе? (да/нет)

16. Если (нет), почему? Обоснуйте _____

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

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

15. Вы рады, что участвуете в программе? (да/нет)

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

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

| | | | | | |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 15. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах) и другое | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
| | | | | | |

16. Рады ли Вы участвовать в программе? (да/нет) _____

17. Если "нет", почему? Обоснуйте _____

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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| в процесс | | | | | | | | | | |
| 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 |
| | | | | | |

**Анкета для участников (по завершении работы) формы наставничества
«ученик – ученик»/ «работодатель – 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 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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Вас ждет наставник? | | | | | | | | | | |
| 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. 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) _____

Анкета наставника

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

Инструкция

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

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Насколько комфортно было общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5.Насколько 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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| вашей совместной работой? | | | | | | | | | | |
| 11.Насколько понравилась работа наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Вы довольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 14. Насколько полезным/Интересным было обучение? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

15. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

16. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

18. Было ли достаточным и понятным обучение?

(да/нет) _____

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет) _____

20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет) _____

**Анкета для участников (по завершении работы) формы наставничества
«Педагог - педагог».**

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. 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 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| профессиональной и должностной адаптации | | | | | | | | | | |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки от наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

14. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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 занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
| | | | | | |

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет) _____

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет) _____

20. Если "нет", почему? Обоснуйте _____

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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 занятий, семинары, вебинары, | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|

| | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|
| участие в конкурсах) и другое | | | | | |
| | | | | | |

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет) _____

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет) _____

19. Если "нет", почему? Обоснуйте _____