МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «СИМФЕРОПОЛЬСКОЕ МУЗЫКАЛЬНОЕ УЧИЛИЩЕ ИМЕНИ П.И. ЧАЙКОВСКОГО

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РК
«Симферопольское музыкальное
училище имени П.И. Чайковского»
_____ Н.В.Тимошенко
от «__» _____ 2026 г.

ГБПОУ РК "СМУ им.П.И. Чайковского"
Подписано цифровой подписью: ГБПОУ РК "СМУ им.П.И.Чайковского"
Дата: 2026.10.29 13:41:38 +03'00'

Программа
наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся в ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского» на 2026-2027 годы

Паспорт Целевой модели наставничества» ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского»

1.	Пояснительная записка.	2
2.	Нормативные основы целевой модели наставничества.	3
3.	Задачи Целевой модели наставничества в ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского»	4
4.	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.	4
5.	Структура управления реализацией Целевой модели наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского»	5
6.	Кадровая система реализации Целевой модели наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского»	6
7.	Этапы реализации Целевой модели наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского»	7
8.	Формы наставничества 8.1. Форма наставничества «Ученик – ученик». 8.2. Форма наставничества «Учитель – учитель». 8.3. Форма наставничества «Учитель – ученик». 8.4. Форма наставничества «Работодатель- ученик»	8
9.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. 9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. 9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	17
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	19
11.	Программы Целевой модели наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского»	20
12.	Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского»	26
13.	Приложения	35

1. Пояснительная записка.

Настоящая Целевая модель наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)"

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 14 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского»

Создание Целевой модели наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".
Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по 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.

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 приемов 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 учителей. 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, 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. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского»

- Устав ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского»
- Отчет по результатам самообследования
- Положение о педагогическом совете.
- Положение о комиссии по профессиональной этике педагогических работников.
- Положение об общеучилищном родительском комитете.

3. Задачи Целевой модели наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского»

1. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение (осуществляется куратором программы организации) и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого преподавателя, концертмейстера в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация преподавателя, концертмейстера в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников училища, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции училищного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
16. Включение в систему наставнических отношений подростков с ограниченными возможностями здоровья.

5. Структура управления реализацией Целевой модели наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского»

Уровни структуры	Направления деятельности.
ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского» Директор ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского»	1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского» 2. Разработка Целевой модели наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского» 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты, внедрения целевой модели ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского» Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского» 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Куратор Целевой модели наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского»	1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества.
Ответственные за направления форм наставничества.	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые.	Модели форм наставничества**.** 1. Реализация Форма наставничества «Ученик – ученик». 2. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель». 3. Реализация Форма наставничества «Учитель – ученик». 4. Реализация Форма наставничества «Работодатель – ученик»

6. Кадровая система реализации Целевой модели наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского»

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

Формирование этих баз осуществляется директором училища, куратором, педагогами, кураторами групп и иными лицами училища, 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 училища, отстраненных от коллектива
- ✓ из числа педагогов:
  - молодых специалистов;
  - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
  - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками и т.д.

● Формирование базы наставников из числа:

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

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

7. Этапы реализации Целевой модели наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся училища, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Формирование базы наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: ● обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах. ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ● родителей обучающихся – активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	Формирование базы наставников, которые 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.	1.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.

	2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	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 программы
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: ● сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; ● сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.
Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы училища. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

8. Формы наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского»

Исходя из образовательных потребностей ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского» в данной Целевой модели наставничества рассматриваются четыре формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик». «Работодатель- ученик»

8.1 Форма наставничества «Ученик – ученик».

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

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.

4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в училище.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, училища в целом.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	**Наставляемый**	
Кто может быть.	**Пассивный**	**Активный**
• Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. • Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты. • Победитель училищных и региональных олимпиад и соревнований. • Лидер группы принимающий активное участие в жизни училища.	Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни училища, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».

Формы взаимодействия	**Цель**
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.

«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Курсовой час
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся училищного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в училищное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в училищное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность училищному сообществу.	Поощрение на общекурсовом часе.

8.2 Форма наставничества «Учитель – учитель».

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

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых и группах.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

<table>
<tr><th colspan="2">Наставник</th><th colspan="2">Наставляемый</th></tr>
<tr><td colspan="2">Кто может быть.</td><td>Молодой специалист</td><td>Педагог</td></tr>
<tr><td colspan="2">• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).
• Педагог, склонный к активной общественной работе.
• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</td><td rowspan="4">Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</td><td>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Типы наставников</td><td rowspan="3">Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</td></tr>
<tr><td>Наставник - консультант</td><td>Наставник - предметник</td></tr>
<tr><td>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогичексих и</td><td>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку</td></tr>
</table>

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

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».

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

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

Этапы реализации.	**Мероприятия**
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование**.** Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете училища**.**

7.3. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
-разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:
-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри училища, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:
Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище им. П.И. Чайковского»,
что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус училища, лояльность обучающихся и будущих выпускников к училищу. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».

Наставник	**Наставляемый**	
Кто может быть.	**Активный**	**Пассивный**
Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления,	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, принимающий активное участие в жизни училища	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в училищном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей

поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: куратор группы, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.	(конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями ,имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.	профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни училища, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик».

Формы взаимодействия	**Цель**
«Учитель–неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в училищном коллективе. В качестве наставника выступает куратор группы, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом.
«Учитель–пассивный ученик»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает куратор группы.
«Учитель–одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать куратор группы или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.

«Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в училищном коллективе. В качестве наставника выступает куратор группы, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, методистом.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Курсовой час.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование**.** Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках учебной программы.	Анкетирование**.** Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на курсовом часе

8.4 Форма наставничества «Работодатель - студент»

Цель такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры.

Задачи:
-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри училища.

Результат:
Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы в ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус училища, лояльность учеников и будущих выпускников к училищу. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Характеристика участников формы наставничества «Работодатель- студент».

Наставник	**Наставляемый**	
Кто может быть.	**Активный**	**Пассивный**
Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации.	Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.	Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Схема реализации формы наставничества «Работодатель- студент».

Этапы реализации.	**Мероприятия**
«активный профессионал - равнодушный потребитель"	мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и

	профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
"работодатель - будущий сотрудник"	профессиональная поддержка, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения**.**

8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри 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.

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 образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

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

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- 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 мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на училищном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- Награждение училищными грамотами "Лучший наставник";
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников;
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития училища.

11. Программы Целевой модели наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского»

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Ученик - ученик	Успеваемость на 100	Обучающиеся 1-4 курсов	Достижение лучших образовательных результатов обучающимся (обучающимися)	1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении). 2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (гармония. Сольфеджио) 3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий.	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Обучающийся, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
	Вовлечение в активную деятельность.	Обучающиеся 1 курса	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.). 2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной	Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер курса или групп в училища, принимающий	Пассивный обучающийся, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающим участие в жизни училища, отстраненный от коллектива.

				выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.). 3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).	активное участие в жизни училища. Волонтеры.	Дети с ОВЗ.
	Обучающийся в условиях адаптации.	Обучающиеся 1 курса	Включение обучающегося в систему взаимоотношений коллектива училища и курса. Психоэмоциональная поддержка для адаптации в новом коллективе.	1. Знакомство с традициями, особенностями училища и курса. 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.	Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами.	Обучающийся, обладающий лидерскими качествами или обучающийся пассивный, отстраненный от коллектива.
	Антибуллинг	Обучающиеся 1 – 4 курсов	Профилактика всех форм насилия над обучающиеся в образовательной организации, в общественных местах.	1.Психоэмоциональная поддержка. обучающихя 2. Вовлечение обучающхся в совместную творческую, образовательную деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.	Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторским, коммуникативным и навыками, хорошо развитой эмпатией.	Пассивный обучающийся, отстраненный от коллектива. Новый обучающийся в группе., обучающийся с особыми

						образовательными потребностями.
Учитель – учитель	Молодой педагог - предметник.	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.	Наставник – предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

Учитель – ученик	Будущий выпускник	Обучающиеся 3-4 курсов	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе.	1. Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. 2. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.	Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной

						гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

Работадатель – ученик	Будущий выпускник	Обучающиеся 3-4 курсов	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательно	1. Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. 2. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.	Опытный артист, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для

			й траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе.		самосовершенствования и самореализации наставляемого.	выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

12. Дорожная карта по реализации Целевая модель наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П. И. Чайковского» на 2022- 2023 учебный год.

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы тематических и методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в училище, программы наставничества в училище и методических рекомендаций по ее созданию	Октябрь 2022	Директор училища, администрация

	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества,	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе	Декабрь 2022 г.	Директор училища, администрация, кураторы
	Сообщества училища о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	наставничества. 2.3. Тематическая встреча с сообществом выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества. 2.4. Тематические встречи с обучающимися училища с целью информирования о программе наставничества (студенческая конференция, классные часы). 2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района. 2.6. Создание рубрики на сайте училища.		

	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в училище	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в училище» 3.2. Разработка и утверждение программы наставничества в училище 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в училище. Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4. Назначение куратора программы наставничества училища (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	Октябрь 2022г	Директор, администрация, проектная группа

Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: куратор, Директор гимназии, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников. 3. Анализ данных. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента училища. 7. Создание Программы наставничества	Ноябрь 2022	Куратор, администрация, кураторы

Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных	Октябрь 2022 г.	Администрация, кураторы,
		наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3.Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников		
Отбор и обучение наставников	Выбор наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников)	октябрь 2022 г.	Куратор, психолог

Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя училища. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.	октябрь 2022 г	Куратор, психолог

Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4.Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 6. Регулярная обратная связь от участников программы 7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	ноябрь 2022 г. – май 2023	куратор
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а	1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего	Май 2023 г.	Куратор, администрация, классные руководители

	также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 5. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 6. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 7. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых		

13. Приложения

Приложение 1

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого[1]	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы / учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты Программы[2]	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте ОО	Отметка о прохождении программы[4]
1.												
2.												
3.												
4.												

[1] Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

[2] Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества и эффективности Программы (п.7 Положения), если они размещены на сайте [4] Индивидуальный план развития выполнен в полной мере/не в полной мере/не выполнен

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА РЕЕСТРА НАСТАВНИКОВ Приложение 2

№	ФИО наста в - ника	Контактные данные для связи	Место работы/ учебы наставника	Основ ные компетенции настав ника	Важные для про-граммыдости-жения наставника[3]	Интересы наставника[4]	Ресурс времени на программ у настав-ничества[5]	Дата вхождения в прог-рамму	ФИО настав- ляемого (наставляемых)	Форма настав-ничества	Место работы / учебы наставляемого	Дата завершения прог- раммы	Результаты Прог- раммы[6]	Ссылка на кейс/ отзыв настав ника, размещенные на сайте
1.														
2.														
3.														
4.														

[3] Можно дать ссылку на портфолио наставника на сайте

[4] Исследовательские, инновационные, социальные и иные

[5] Количество часов в неделю, которое наставник готов инвестировать в Программу наставничества

[6] Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества и эффективности Программы (п.7 Положения), если они размещены на сайте

© Минобрнауки Республики Коми; Зимина И.В., Канева Ю.О., 06.06.202017

Приложение 3

Проект соглашения о сотрудничестве образовательной организации с партнером работодателем

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

г. Симферополь «_» _____202 г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Крым «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского», именуемое в дальнейшем «Училище, Сторона 1», в лице **директора работодателя** , действующего на основании **Устава,** с одной стороны, и в лице **директора** «Сторона 2» совместно именуемые «Стороны», в целях реализации модели наставничества обучающихся ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского», осуществляющее образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом, 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 в ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского».

1.2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки обучающихся ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского», в рамках форм наставничества «работодатель-студент».

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Работодатель вправе:

- участвовать в реализации Программ наставничества, реализуемых в ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского»,

- приглашать обучающихся ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского», на мероприятия, проходящие на базе работодателя в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках форм наставничества «работодатель – студент»;

- принимать участие в составлении Программы наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского», 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 ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского», в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.

2.2. Участвуя в наставнической деятельности ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского», работодатель 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 ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского»,
- обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества Образовательной организации (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);
- оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника;
- несет полную ответственность за действия своих сотрудников, 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 ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского», мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель-студент» на базе работодателя заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;
- по согласованию с работодателем размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского» в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет;
- запрашивать и получать у работодателя информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

2.5. ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского», принимает на себя следующие обязательства:

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

- формирует группу обучающихся, изъявивших принять участие в Программе наставничества с участием работодателя, обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе работодателя, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;
- предоставляет работодателю всю необходимую информацию о реализации Программы наставничества в ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского», принимает на себя следующие обязательства;
- 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 неопределенный срок.

6. Юридические адреса и реквизиты Сторон

С

Го**т**сударственное бюджетное
про**р**фессиональное образовательное
учр**С**еждение Республики Крым
«Си**и**мферопольское музыкальное
учи**р**лище имени П.И. Чайковского»
Юр**и**дический адрес:
Республика Крым, 295017,
г. Симферополь, ул. Набережная, дом 31.
ОГРН 1159102028865,
ИНН 9102160024, КПП 910201001

Сторона 2:
_____/Н.В.Тимошенко/

М.П.

Государственное учреждение Республики Крым

Юридический адрес:
Республика Крым, 295000,
г. Симферополь,
ОГРН
ИНН КПП

_____ / /

М.П.

Приложение 4

Форма заявления кандидата в наставники

Директору
ГБПОУ РК
«Симферопольское
музыкальное
училище имени
П.И. Чайковского»

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

З А В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского», на 202_ - 202_учебный год.
Контакты кандидата: тел. _____

E-mail: _____ К заявлению прилагаю:

1. портфолио на ____ листах
2. согласие родителей (законных представителей) (*для наставников-обучающихся*)
3. справку об отсутствии судимости (*для наставников – представителей работодателей)*
4. медицинскую справку (*для наставников – представителей работодателей)*
5. _____на ____ листах

(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского», ознакомлен(а).

Дата написания заявления

«____» _____20__ г._____ _____

Подпись Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

«____» _____20__ г. _____

_____

Подпись Расшифровка подписи

Приложение 5

Формат портфолио наставника и куратора

(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 обучающихся и др.)
Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания) **Должность в настоящее время:** **Профессиональный опыт, стаж работы:** краткое перечисление должностей и мест работы **Опыт работы наставником**: … лет	
Профессиональные достижения	− Автор методических разработок (указать); − Победитель Конкурса … (название, номинация, год) − …
Профразвитие по профилю наставнической деятельности	− 2015 г. - дополнительная профессиональная программа «…» (__ час.), город…; − …

Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	− эксперт конкурса … _____ г.; − член рабочей группы по разработке …_____ г.; − член комиссии по … _____ г.; − член жюри республиканского конкурса …_____ г.; − российский эксперт международного проекта … _____ г.;
Наиболее значимые публикации	− … − …
Наиболее значимые грамоты и	− Благодарность … за (… г.); − Почетная Грамота … за внедрение (… г.); − Благодарственное письмо … за значительный вклад в (… г.);

Формат портфолио наставника

Приложение 6

(для обучающихся)

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
Мои достижения в учебе	Например: − отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам; − победитель/лауреат республиканского конкурса … − − …
Мои достижения в спорте	Например: - имею первый юношеский разряд по шахматам; - чемпион Республики Крым по … в … году; -…

Мои достижения в общественной работе	Например: − лидер общественной организации учащихся «…»; – − …
Наиболее значимые грамоты и благодарности	Например, − Благодарность училища «За успехи в учебе» (2018, 2019 гг.); −

Приложение 7

Концепция

«Школы наставника»

«Школа наставника», как постоянно действующая коммуникативная площадка для взаимодействия наставников в ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского». создается с целью оказать им методическую и практическую помощь в осуществлении наставнической деятельности.

В процессе осуществления наставнической деятельности наставники сталкиваются с различными проблемами:

1. управленческого характера:

- - ошибки в планировании работы наставников с наставляемыми, и, как результат, - формальный подход к работе с ними со стороны части наставников;
- - недостаточно проработанная система материальной и нематериальной мотивации наставников и наставляемых;
- - слабое использование в управлении наставничеством проектного подхода;
- - неэффективное управление коммуникациями между наставниками и наставляемыми;

2. социально-психологического характера:

− пассивное взаимодействие наставляемого с наставником, в том числе - при выполнении его заданий;

− избегание ответственности наставляемыми при осуществлении мероприятий, предусмотренных Индивидуальным планом развития наставляемого;

− излишняя самоуверенность наставляемых, которая выливается в агрессивную реакцию во время взаимодействия с наставником;

− появление внутренней конкуренции, когда товарищеский долг начинает тяготить наставника и др.

Вышеизложенное определят задачи и форматы работы «Школы наставника».

Задачи «Школы наставника»:

− обеспечить эффективную обратную связь с наставниками, совместный поиск способов преодоления типичных трудностей, возникающих в ходе работы наставников;

− оказать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

− изучить, обобщить и распространить положительный опыт работы наставников;

− координировать работу наставников, обеспечить их участие в развитии кадрового потенциала ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского»;

− повысить роль и престиж наставников.

Форматы работы «Школы наставников»:

- регулярные организационные встречи для осуществления обратной связи с наставниками и с наставляемыми, успешно прошедшими наставничество;

− - организационные встречи на базе различных образовательных организаций или организаций–партнеров, достигших наилучших результатов в работе с наставляемыми лицами;

− - презентации опыта внедрения наставничества на коммуникативных мероприятиях, организуемых в ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского».

- (конференции, отчетные мероприятия и др.) и за ее пределами;

− - общественное обсуждение и экспертиза нормативных, инструктивных и методических документов, разработанных для сопровождения наставнической деятельности ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского» и др.

Содержание мероприятий «Школы наставника»

Перечень вопросов, рассматриваемых на форматных мероприятиях «Школы наставника», определяется, исходя из результатов проводимого мониторинга потребности в обучении наставников и организации обратной связи с ними, и нацелен на развитие дефицитных компетенций лиц, осуществляющих наставническую деятельность, в следующих областях:

− управление конфликтами;

− управление проектами;

− управление мотивацией наставляемых;

− документационное обеспечение наставнической деятельности;

− управление талантами;

− управление личным имиджем;

− управление стрессами;

− психологические аспекты осуществления наставнической деятельности;

− подготовка к аттестации педагогических кадров;

− направления развития и совершенствование технологий наставничества в системе образования;

− лучшие практики наставничества и др.

Встречи участников наставнической деятельности ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского». не реже, чем один раз в семестр.

Приложение 8

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников программы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2022	на выходе 2023
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость обучающихся по училищу		
Качество обучения по училищу.		
Процент обучающихся, желающих высокой успеваемости		
Доля обучающихся, посещающих спортивные секции		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на училищном уровне		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля обучающихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Участие молодых преподавателей и концертмейстеров в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации.		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.		

Приложение 9

Анкета для участников (до начала работы)
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
Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником и Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

наставника?										
Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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]

Приложение 10

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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

придерживаться плана?										
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]

Приложение 11

Анкета для участников (по завершению работы)

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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

были групповые встречи?										
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]

Приложение 12

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

_____

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

_____

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

_____

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

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

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

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