

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**Государственное казенное учреждение**  
**«Тверской областной Центр психолого-педагогической, медицинской**  
**и социальной помощи»**  
**(ГКУ Центр ПШМС-помощи)**

---

**ПРОГРАММА**  
**развития внутреннего наставничества**  
**в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения**  
**родителей, интернатных учреждениях Тверской области**  
**в 2023-2025 гг.**

**Автор-составитель:**  
социальный педагог отдела  
социально-педагогической  
и психологической помощи  
детям и подросткам  
Т.И. Выбиванцева

Реализует программу:  
ГКУ Калязинский детский дом

**ТВЕРЬ, 2023**

## 1. Пояснительная записка

**Актуальность.** В последние несколько десятилетий внимание государства и общества пристально приковано к проблеме детей-сирот в нашей стране: отношению к ним в социуме и со стороны государства, к проблеме оказания комплексной поддержки и созданию условий для их адаптации к жизни в обществе и успешной социализации. Активное взаимодействие общественных организаций, науки и практики позволило добиться существенных изменений в общественном и государственном осознании проблемы сиротства. Сформулирован государственный заказ на социально-педагогическую поддержку воспитанников и выпускников организаций для детей-сирот, который нашел свое отражение в Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы, Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством наставничества.

Реализация Постановления правительства Российской Федерации от 24 мая 2014 года № 481 «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся попечения родителей» позволила переориентировать и реорганизовать их деятельность с учетом приоритета и ценности для ребенка семейного воспитания, создать системы сопровождения с целью компенсации недостатка родительского попечения и семейного влияния.

Ведущим направлением, как практических мер, так и научных исследований стала организация социально-педагогического сопровождения детей-сирот. Педагогические аспекты сопровождения процессов социализации и социальной адаптации раскрыты в исследованиях М.Р. Битяновой, Е.И. Казаковой, Р.В. Овчаровой, А.П. Тряпицыной, Л.М. Шипициной. Сущность и содержание социально-педагогического сопровождения воспитанников организаций для детей-сирот раскрыты в монографии И.А. Бобылевой, а также в диссертационных исследованиях Архиповой А.А., Замалдиновой Г.Р. и др.

Особое внимание уделяется изучению и созданию систем предвыпускного и постинтернатного сопровождения детей-сирот, с введением институтов кураторства и наставничества. Однако организации предвыпускного индивидуального сопровождения воспитанников наставниками уделяется

меньшее внимание, нежели другим формам наставничества. В массовой практике преобладают коллективные формы наставничества.

В настоящее время феномен наставничества получил широкое распространение в различных сферах деятельности и на различных уровнях их реализации. Наставничество в профессиональном образовании, в социальной работе и профессиональной деятельности можно рассматривать как универсальную форму индивидуализированного взаимодействия человека, который может оказать помощь и поддержку, с человеком, который в этой помощи и поддержке в различных аспектах жизнедеятельности нуждается. Постановление Министерства просвещения РФ от 24 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся» предусматривает реализацию наставнической деятельности в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования. Также, Указом Президента РФ №401 от 27 июня 2022 года в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, 2023 год в Российской Федерации объявлен Годом педагога и наставника.

В отношении детей, оставшихся без попечения родителей, наставничество является технологией социально-педагогического сопровождения, которая отвечает их потребности иметь значимого взрослого и позволяет решать проблемы социальной адаптации и социализации, связанные с деформациями личностного развития, психологическими проблемами и недостаточной подготовленностью к самостоятельной жизни. Оно предполагает не «исправление недостатков и переделку», а поиск скрытых ресурсов развития ребенка-сироты, опору на его собственные возможности и создание на этой основе социально-педагогических условий для успешной адаптации и социализации [2].

В современных условиях приоритетом развития социально-педагогической поддержки детей, лишенных родительского попечения, ее механизмом становится деинституционализация [2]. Однако вопрос деинституционализации устройства детей-сирот не может быть решен одновременно во всех регионах. Поэтому, дети продолжают находиться в детских домах и наставничество остается востребованным. Наставничество осуществляется и в отношении сирот, находящихся в замещающих семьях. Что только подтверждает универсальность этой технологии и необходимость ее широкого внедрения в деятельность организаций для детей-сирот.

Как показывает практика, в интернатных учреждениях, где находятся дети из семей в трудной жизненной ситуации, дети с ОВЗ, имеет место быть так называемое «скрытое социальное сиротство». Дети, относящиеся к такой уязвимой категории, находящиеся на грани сиротства, также могут рассматриваться как нуждающиеся в дополнительной поддержке.

Социально-педагогическая поддержка, в рамках которой реализуется технология наставничества, является необходимым условием взросления детей-сирот, социальных сирот, испытывающих трудности практически во всех сферах своей жизнедеятельности. В наставничестве реализуется: адресность социально-педагогической поддержки, ее направленность на подготовку воспитанников организаций для детей-сирот к самостоятельной жизни и понимание подготовки к самостоятельной жизни детей-сирот как индивидуализированной работы с каждым воспитанником [2].

Задача индивидуализации социально-педагогической поддержки в организациях для детей-сирот и интернатных учреждениях может быть решена через внедрение индивидуального сопровождения как внешними наставниками в рамках деятельности наставнических проектов благотворительных фондов и волонтерских организаций, так и внутренними наставниками из числа сотрудников организаций для детей-сирот.

Как показывает опыт, в каждой организации есть педагоги и сотрудники, с которыми у некоторых ребят складываются достаточно доверительные отношения. И они по сути являются для воспитанников теми значимыми взрослыми, которые могут оказывать на них влияние, и к словам которых дети прислушиваются. Опросы организаций показали, что такие взаимоотношения рассматриваются как неофициальное, неформальное наставничество и педагоги отмечают эффективность его влияния на подростков.

Современные реалии жизнедеятельности организации для детей-сирот (например, ковидные ограничения), требуют максимального использования всех ресурсов, в том числе и внутренних, для обеспечения качества подготовки детей к самостоятельной жизни и профилактики социальной дезадаптации воспитанников. Поэтому, наличие внутренних наставников не отрицает необходимости привлечения в организацию внешних наставников и развитие различных видов наставничества.

Анализ специфики и потенциала, а также опыта наставнической деятельности показал нам необходимость развития и совершенствования наставничества в организациях для детей-сирот, внедрения внутреннего индивидуального наставничества в предвыпускной период. Основная цель - повышение эффективности деятельности по подготовке воспитанников к самостоятельной жизни и профилактики социальной дезадаптации воспитанников, - достигается через индивидуализацию процесса подготовки ребенка к самостоятельной жизни и построение доверительных отношений со взрослым-наставником.

Программа развития внутреннего наставничества в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в интернатных учреждениях Тверской области будет реализована в два этапа:

1 этап (май 2023 г. – октябрь 2024 г.) – пилотная апробация и совершенствование Примерной программы внутреннего индивидуального наставничества «Мой наставник» в трех учреждениях Тверской области.

2 этап (май 2024 г. – октябрь 2025 г.) – реализация Примерной программы внутреннего индивидуального наставничества «Мой наставник» в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, интернатных учреждениях Тверской области.

Нами была разработана Примерная программа внутреннего индивидуального наставничества «Мой наставник».

Пилотными площадками для апробации и совершенствования программы внутреннего индивидуального наставничества «Мой наставник» выбраны следующие учреждения: ГКУ «Калязинский детский дом», ГКУ «Удомельский детский дом», ГКООУ «Медновская санаторная школа-интернат».

Нами также была разработана Примерная программа мероприятий по развитию наставнической деятельности, внедрению внутреннего наставничества в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, интернатных учреждениях Тверской области.

**Участники программы:** ГКУ «Калязинский детский дом», ГКУ «Удомельский детский дом», ГКУ «Зубцовский детский дом», ГКУ «Центр кадетского воспитания», ГКУ «Чистореченский детский дом», ГКУ «Митинский детский дом», ГКОУ «Бежецкая школа-интернат №1», ГКОУ «Торжокская школа-интернат», ГКОУ «Кимрская школа-интернат», ГКООУ «Медновская санаторная школа-интернат».

**Цель:** повышение эффективности деятельности по подготовке к самостоятельной жизни и профилактике социальной дезадаптации воспитанников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, интернатных учреждений Тверской области посредством развития и совершенствования наставничества в предвыпускной период.

**Задачи:**

1. Изучение опыта и повышение компетентности специалистов по проблеме развития различных форм наставничества в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в интернатных учреждениях.
2. Апробация и совершенствование программы внутреннего индивидуального наставничества «Мой наставник», мониторинг ее эффективности.
3. Создание организационно-методических условий для развития и совершенствования наставнической деятельности в организациях для детей-сирот и в интернатных учреждениях Тверской области.

**Примерная программа мероприятий**  
по развитию наставнической деятельности, внедрению внутреннего наставничества в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, интернатных учреждениях Тверской области

№ пп	Форма проведения, тема мероприятия	Дата проведения
1.	<i>Анкетирование «Опыт наставнической деятельности в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в интернатных учреждениях Тверской области» (ПРИЛОЖЕНИЕ 1)</i>	Май 2023 г.
2.	<i>Вебинар для пилотных площадок по программе внутреннего наставничества «Программа внутреннего индивидуального наставничества «Мой наставник»: основные концептуальные положения, порядок внедрения»</i>	03.05.2023 г.
3.	<i>Онлайн-консультации для пилотных площадок по программе внутреннего индивидуального наставничества «Мой наставник» (подготовка нормативной документации, назначение ответственного куратора-психолога, привлечение и отбор наставников для внутреннего наставничества, подготовка детей к участию в программе)</i>	Май 2023 г.
4.	<i>Вебинары «Обучение кураторов-психологов и наставников пилотных площадок по программе внутреннего индивидуального наставничества «Мой наставник»» (2 вебинара по 3 часа)</i>	Август-сентябрь 2023 г.
5.	<i>Онлайн-консультации для пилотных площадок по программе внутреннего индивидуального наставничества «Мой наставник» (по запросу организаций 1-2 раза в месяц)</i>	Сентябрь 2023 г. - май 2024 г.
6.	<i>Онлайн-консультации для организаций для детей-сирот и интернатных учреждений Тверской области по развитию различных форм наставничества (2 консультации)</i>	Декабрь 2023 г., март 2024 г.
7.	<i>Онлайн-встречи Клуба наставников (4 встречи)</i>	Ноябрь 2023 г., февраль 2024 г., май 2024 г., октябрь 2024г.
8.	<i>Мониторинг уровня социальной адаптации детей в организациях - пилотных площадках программы внутреннего индивидуального наставничества «Мой наставник»</i>	Сентябрь 2023 г., май 2024 г.
9.	<i>Круглый стол (в формате онлайн) «Наставничество как эффективная технология подготовки к самостоятельной жизни и профилактики социальной дезадаптации воспитанников организаций для детей-сирот и интернатных учреждений: опыт и перспективы развития в Тверской области»</i>	Апрель-май 2024 г.

## **Примерная программа внутреннего индивидуального наставничества «Мой наставник»**

### **1. Пояснительная записка**

Настоящая Примерная программа «Мой наставник» реализуется в последние один - два года до выпуска воспитанников из организации.

Долгосрочное наставничество позволяет решать широкий спектр задач в работе с воспитанниками в предвыпускной период (1-2 года до выпуска): от корректировки личных жизненных планов до коррекции установок, ценностных ориентаций, способов поведения девиантных подростков.

Однако, необходимо учитывать, что опыт массового внутреннего наставничества, не подкрепленного доверием внутри пары «наставник-ребенок», оценивается негативно. Поэтому, построение доверительных отношений и формирование привязанности между наставником и ребенком-сиротой должно иметь самостоятельную ценность, так как удовлетворяет базовую потребность ребенка в значимом взрослом, позволяет вернуть ему доверие к окружающему миру и делает его восприимчивым к педагогическому влиянию.

Опыт программ индивидуального наставничества, реализуемых НКО, например, опыт МОО «Старшие Братья Старшие Сестры», показывает, что построение доверительных отношений в паре наставник-ребенок может занимать примерно год. Именно поэтому, минимальный срок участия в программе индивидуального наставничества определяется таким временным периодом.

Скептическое отношение к внутреннему наставничеству связано еще и с тем, что оно, как правило, не расширяет взаимодействие воспитанника с социумом, а практически полностью ограничивается стенами организации для детей-сирот. Поэтому, внутреннее наставничество также должно предусматривать выходы в социум.

Особую проблему здесь составляет и сложность смены ролевых установок педагогов и воспитанников в процессе взаимодействия, установления разумных границ в общении, когда необходимо выполнять требования воспитателя и одновременно видеть в нем старшего друга. Избежать этих проблем можно, если предусмотреть возможность, чтобы наставником подростка был не воспитатель его группы. Это может быть другой сотрудник, воспитатель другой группы, преподаватель-предметник в школе-интернате.

В связи с рассмотренными условиями и обстоятельствами, мы можем предположить, что при организации внутреннего индивидуального наставничества можно опираться на уже сложившиеся отношения доверия между взрослым и ребенком, и ставить задачи подготовки воспитанника к самостоятельной жизни перед неформальным наставником, организуя при этом его деятельность и обеспечивая психологическим сопровождением.

В иных случаях, требуется более продолжительное общение ребенка с внутренним наставником и работу по построению взаимоотношений надо начинать за 2 года до выпуска.

Практика работы показывает, что ребенок может оказаться в организации за любое время до выпуска из нее, за 5 месяцев, за 3 месяца. Подбирать ли ему наставника? Да, мы не исключаем такой возможности. В такой ситуации необходимо организовать краткосрочное наставничество, решающее ключевые вопросы, от адаптации в организации, до подготовки к выпуску из нее.

При отсутствии возможности охвата внешним и внутренним наставничеством всех детей в предвыпускной период, прикрепление наставников особенно оправдано в отношении сложных подростков (с ОВЗ и девиантным поведением). В первый год одной из основных целей таких взаимоотношений должно стать построение доверительных отношений ребенка со взрослым. Задачи подготовки ребенка к самостоятельной жизни при этом реализуются в соответствующем контексте.

Программа составлена с опорой на опыт внутреннего и внешнего индивидуального наставничества в регионе:

- внутреннее наставничество в ГКУ «Удомельский детский дом»,
- программа внешнего индивидуального наставничества в ГКУ «Калязинский детский дом» (БФ «В твоих руках»);
- программа внешнего индивидуального наставничества в ГКООУ «Медновская санаторная школа-интернат», ГКУ «Зубцовский детский дом» и ГКУ «Торжокская школа-интернат» (МОО «Старшие Братья Старшие Сестры»), а также других программ внешнего наставничества («Наставничество шаг за шагом»: методический сборник)/под общей редакцией А.И. Остроуховой. – Ставрополь, 2019).

## **2. Основная цель и задачи реализации Программы**

**Цель:** повышение эффективности подготовки воспитанников организации для детей-сирот к самостоятельной жизни и профилактики социальной дезадаптации воспитанников посредством осуществления внутреннего индивидуального наставничества в последний год или два года пребывания в организации.

### **Задачи:**

- привлечение педагогов и других специалистов организации для детей-сирот к участию в программе внутреннего индивидуального наставничества;
- подготовка воспитанников к участию в программе внутреннего индивидуального наставничества;
- организация обучения наставников и кураторов-психологов;
- организация сопровождения наставников куратором-психологом;
- определение и корректировка задач подготовки к самостоятельной жизни, индивидуализация процесса подготовки воспитанников.



### **3. Сроки реализации Программы:**

Программа рассчитана на период с сентября 2023 г. по октябрь 2024 г.

### **4. Формы и методы работы:**

**Формы работы:** «Час наставника» (личные встречи в форме бесед, совместных досуговых мероприятий, выходов в социум, совместной деятельности по развитию умений организации быта и решения бытовых проблем), супервизии и консультации наставника куратором-психологом, маршрутный лист.

**Методы работы:** диагностика, анкетирование, совместная деятельность, наблюдения, игры, беседы, упражнения, личный пример.

### **5. Предполагаемый результат Программы:**

В целом, предполагаемый результат программы можно охарактеризовать как формирование внутренней субъектной позиции воспитанника, которая может быть выражена в следующем восприятии наставничества: «В детском доме/школе-интернате я подружилась/ся с воспитателем/социальным педагогом/учителем ... . Она/он была/был моим наставником и помогала/помогал мне готовиться к самостоятельной жизни после детского дома/школы-интерната».

Более подробно результат должен быть представлен в следующих достижениях воспитанников, поддающихся количественной и качественной оценке:

- повышение уверенности в себе и своих силах у подростков;
- снижение страха перед будущей самостоятельной жизнью;
- более чёткое представление ребёнком своего будущего;
- повышение мотивации к учебе и получению профессии;
- появление новых интересов;
- расширение круга социальных контактов;
- успешная адаптация выпускника в организации профессионального образования;
- освоение базовых компетенций различных сфер жизнедеятельности выпускника организации для детей-сирот, необходимых для интеграции в социум и общество.

#### **Нормативная база:**

1. Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
2. Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
3. Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".
4. Конституция Российской Федерации.

5. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
6. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
7. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
8. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
9. Гражданский кодекс Российской Федерации.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации.
11. Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
12. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
13. Указ Президента РФ №401 от 27 июня 2022 года «О проведении в Российской Федерации Года наставника и педагога»

#### **Алгоритм реализации программы:**

- познакомить коллектив организации с программой внутреннего индивидуального наставничества над воспитанниками в предвыпускной период (за 1-2 года до выпуска);
- определить куратора-психолога - ответственного за реализацию программы внутреннего индивидуального наставничества в организации;
- провести диагностику социальной поддерживающей сети (анкетирование) воспитанников предпоследнего и последнего года пребывания в организации и выявить педагогов и других сотрудников, которые являются для них социально значимыми взрослыми;
- провести диагностическую работу и беседы с сотрудниками организации с целью определения наличия ресурсного состояния для индивидуальной наставнической деятельности с воспитанниками (отсутствия эмоционального выгорания, повышенной тревожности, наличия мотивации на индивидуальную работу);

- мотивировать сотрудников на участие в программе индивидуального наставничества над подростками, направленной на успешную подготовку к самостоятельной жизни и профилактику социальной дезадаптации;
- организовать участие кураторов-психологов, потенциальных наставников в обучении (в онлайн-формате) по программе внутреннего индивидуального наставничества;
- провести подготовительное занятие/беседу с воспитанниками, направленное на мотивацию их участия в программе внутреннего индивидуального наставничества, знакомство с правилами программы и получить согласие на участие;
- провести диагностику сформированности у воспитанников базовых компетенций различных сфер жизнедеятельности, необходимых выпускнику организации для детей-сирот на этапе получения профессионального образования и активной интеграции в социум и общество (Социальная Карта выпускника, Анкета для воспитателя в Приложении 1);
- организовать и провести подготовительную встречу куратора-психолога с наставниками по обсуждению ключевых целей и задач освоения базовых компетенций воспитанником организации для детей-сирот и способов их решения, а также спланировать и провести первую встречу наставника с воспитанником;
- организовать регулярное индивидуальное взаимодействие наставника и воспитанника по освоению и корректировке базовых компетенций различных сфер жизнедеятельности;
- осуществлять регулярное еженедельное взаимодействие с наставником, по планированию, подготовке и корректировке дальнейшей работы с воспитанником, консультировать наставника и мотивировать к дальнейшему взаимодействию;
- осуществлять регулярное взаимодействие с воспитанником для получения обратной связи и корректировки деятельности пары, а также оказывать содействие в укреплении доверительных отношений между наставником и воспитанником;
- привлекать пары наставник-воспитанник к совместному участию в мероприятиях, содействовать организации их совместного развивающего взаимодействия;
- организовать и провести в конце учебного года заключительную презентацию достижений пары наставник-воспитанник;
- организовать удаленное сопровождение наставником бывшего воспитанника в первый месяц адаптации в организации профессионального образования;
- организовать и провести процедуру официального завершения наставничества;
- отметить лучшего наставника по итогам года.

## **6. Содержание программы:**

Программа состоит из 3-х блоков.

В Блоке 1 «Концепция внутреннего индивидуального наставничества», рассматриваются:

- положение, цель и задачи наставничества;
- принципы наставничества;
- шаги сотрудничества.

Блок 2 «Организация работы наставника» отвечает на вопросы о том, кто такой наставник, раскрывает роль наставника и куратора-психолога программы, освещает этические нормы, права и обязанности наставников и кураторов.

В Блоке 3 - «Методика реализации программы внутреннего наставничества», - рассматриваются ключевые вопросы реализации программы:

- отбор и подготовка кандидатов в наставники;
- подготовка детей;
- формирование пары;
- планирование деятельности наставника;
- взаимодействие пары;
- сопровождение и закрытие пары.

Программа содержит набор приложений с основной документацией по программе.

## **Блок 1. «Концепция внутреннего индивидуального наставничества»**

### **1.1. Положение, цель и задачи наставничества**

**Внутреннее индивидуальное наставничество** - это технология социально-педагогического сопровождение воспитанника организации для детей-сирот, предполагающая осуществление индивидуализированной помощи и поддержки в подготовке воспитанника к самостоятельной жизни, опирающаяся на собственные ресурсы развития воспитанника и доверие во взаимоотношениях сопровождаемого (воспитанника) и сопровождающего (педагога).

**Внутреннее индивидуальное наставничество имеет несколько характерологических особенностей:**

- наличие партнерских отношений между специалистом (воспитателем-наставником, другим специалистом организации) и воспитанником, предусматривающих педагогически оправданную демократичность участников в проектировании, организации и осуществлении совместной деятельности, в процессе общения;
- предполагает поэтапное построение доверительных отношений, развитие умения ребенка выстраивать собственные границы и соблюдать чужие;

- освоение различных моделей ролевого взаимодействия, развитие умения гибкой смены ролевых позиций;
- развитие умений самостоятельной жизнедеятельности в открытом социуме посредством организации выходов за пределы учреждения;
- стимулирование размышлений воспитанников, которые способствовали бы формированию позитивных представлений о себе, своей судьбе и окружающем мире - субъективного, позитивного образа мира и своего места в нем;
- включение воспитанников в такие ситуации социального развития, которые позволяют им войти в зону ближайшего социального развития (которая для них актуальна, но пока еще недоступна);
- направленность на создание условий для саморазвития;
- включение их в ситуации, требующие волевого усилия для преодоления негативного воздействия социума или сложившихся ранее убеждений и ценностных установок.

**Задачи:**

- 1) Формирование и укрепление социальных связей и мотивации к саморазвитию и самовоспитанию.
- 2) Оказание социально-педагогической поддержки в процессе личностного, гражданского и профессионального самоопределения.
- 3) Организация свободного времени, досуговой деятельности, развитие кругозора.
- 4) Формирование системы ценностных ориентаций воспитанников: ценность здоровья и приобщение к ЗОЖ, ценность образования, ценность семьи, ценность труда и т.п.
- 5) Обучение воспитанника практическим навыкам, необходимым для самостоятельной жизни:
  - a) навыкам решения хозяйственно-бытовых проблем;
  - b) навыкам взаимодействия со сверстниками и формирования ближайшего окружения;
  - c) навыкам учебной деятельности и самообразования;
  - d) навыкам обращения за помощью и поддержкой в процессе личностного, гражданского и профессионального самоопределения;
  - e) навыкам планирования и самоорганизации досуга;
  - f) навыкам ведения личного бюджета;
  - g) навыкам поведения в конфликтных ситуациях и т.д.

## **1.2. Принципы наставничества**

1. **Личностный подход к подростку**, реализуемый в формуле: понимать, принимать, помогать, доверять.
2. **Системность** - необходимость всестороннего анализа проблем социальной адаптации подростка и применения системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике.

3. **Оптимистическая гипотеза** - вера в подростка, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам».
4. **Объективность подхода к подростку** - знание многообразных аспектов жизнедеятельности семейной группы в организации, класса в школе и каждой личности, выработка непредвзятых рекомендаций, учет возрастных особенностей личности (индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции).
5. **Адвокативная позиция** по отношению к подростку, которая предполагает, что наставник в любой ситуации находится на его стороне, защищает его интересы, способствует объективной оценке конфликтных ситуаций, проступков.
6. **Коммуникативность** - способность к быстрому и оперативному общению.
7. **Неразглашение информации**, полученной от ребенка в процессе общения, если она не требует оперативного вмешательства при наличии угрозы физическому и психическому здоровью или жизни ребенка.
8. **Стимулирование самостоятельности и чувства ответственности.**

### **1.3. Шаги сотрудничества**

1. Наставник проясняет у подростка личное восприятие своей жизненной ситуации: что ему нравится в своей жизни, что не нравится, что он хотел бы изменить.
2. Наставник обсуждает с подростком те проблемы, которые будут мешать ему в достижении целей, помогает подростку сформировать реалистичное представление о себе: о своих достоинствах и недостатках (Социальная карта воспитанника).
3. Наставник интересуется планами подростка на будущее: кем бы хотел стать, какие у него мечты, каким он представляет себя через 5-10 лет.
4. При необходимости наставник помогает подростку выстроить временную перспективу и осознание себя в прошлом, в настоящем и будущем с использованием упражнения «Линия жизни».
5. Наставник может сам предположить различные варианты ближайшего будущего, основываясь на интересах подростка, его реальных жизненных перспективах и конструктивно обсудить их.
6. Наставник предлагает свою помощь в достижении желаний подростка. Картина мира у подростка часто противоречива, необходимо указывать на эти противоречия. Наставник ориентируется на близкие цели подростка.
7. Наставник организует выходы с подростком за пределы учреждения с целью отработки навыков, необходимых для адаптации в организации профессионального образования и в обществе, социуме в целом.
8. Наставник совместно с подростком планирует досуговые мероприятия, отвечающие возрастным и индивидуальным потребностям подростка. Наставник предлагает сам и привлекает подростка к поиску информации об

интересных мероприятиях, их организации: организует совместный просмотр кинофильмов, празднование дня рождения, индивидуальные прогулки и т.д. Выбор, участие в подготовке, индивидуальное обсуждение мероприятий укрепляет взаимоотношения с наставником.

9. Наставник опирается на поддержку воспитателя группы, который позиционирует воспитанника как старшего ребенка в разновозрастной группе, помощника воспитателя.
10. Наставник может, не на постоянной основе, привлекать подростка к помощи в собственной профессиональной деятельности: организации праздников, спортивных мероприятий в группе, мероприятий для младших детей и др. Это повысит самооценку ребенка, улучшит отношение к наставнику.

## **Блок 2. «Организация работы наставника»**

### **2.1. Кто такой наставник.**

**Наставник** - это педагог, или другой сотрудник организации для детей-сирот, который осуществляет индивидуальное социально-педагогическое сопровождение воспитанника, предполагающее помощь и поддержку в процессе подготовки его к самостоятельной жизни, опирающееся на собственные ресурсы развития воспитанника и доверие во взаимоотношениях между наставником и воспитанником.

Для избежания трудностей в смене ролевых установок, связанных с наставнической деятельностью, наставнику, при отсутствии сложившихся или складывающихся доверительных отношений, не рекомендуется примерять на себя роль «Старшего друга» или «Значимого взрослого». Эта ролевая позиция должна формироваться по мере развития отношений в паре «наставник-ребенок». Изначально, наставник остается для ребенка педагогом или сотрудником организации, который постоянно демонстрирует ребенку свою заинтересованность в общении с ним и желание оказать индивидуальную помощь в подготовке к самостоятельной жизни.

Руководство поддерживает и продвигает развитие наставнической деятельности, позиционируя более высокий статус сотрудника организации, как наставника, который может продолжить свою деятельность в качестве наставника в постинтернатном сопровождении, в сопровождении ребенка в приемной семье.

Наставническая деятельность (и работа куратора-психолога) рассматриваются как усложнение функционала в рамках психолого-педагогической деятельности сотрудника педагогического коллектива, и имеют дополнительное стимулирование.

### **2.2. Роль наставника.**

Сопровождение предполагает непрерывную (заранее спланированную) деятельность, направленную на предотвращение трудностей адаптации в социуме. Наставник может научить подростка видеть и понимать проблему,

принимать ее и разрешать; при осознании неспособности справиться с ней самостоятельно - обращаться за помощью.

#### **Наставник:**

1. Может стать «Значимым взрослым» подростка на сложном этапе подготовки к самостоятельной жизни.
2. Выстраивает на длительный срок личностно-ориентированные отношения (срок наставничества - 1 - 2 года).
3. Обеспечивает ребенку поддержку и сопровождение.
4. Помогает обрести необходимые жизненные навыки и уверенность в себе.
5. Хвалит, стимулирует, слушает, направляет.
6. Помогает подопечному раскрывать свой внутренний потенциал, способности.
7. Мотивирует использовать свои сильные стороны для реализации жизненных целей.
8. Сопровождает в профессиональном самоопределении и адаптации к новым условиям.

### **2.3. Этические нормы, права и обязанности наставников**

#### **Стандарты этического поведения наставников:**

1. Стремиться понять уникальность каждого подростка и те условия, которые определяют его поведение и характер оказываемой ему помощи.
2. Не переоценивает свои личные и профессиональные возможности, опирается на помощь куратора-психолога.
3. Всемерно использует знания, умения и методы научного познания в решении постоянно возникающих проблем.
4. Использует свой жизненный и профессиональный опыт при разработке основных направлений социально-педагогического сопровождения подростка.
5. Выявляет социальные нужды, природу и характер личных, групповых социальных проблем подростка и объясняет их.
6. Ясно и отчетливо, в доходчивой форме разъясняет все свои установки или действия в качестве наставника.

#### **Права и обязанности наставников:**

- 1) Стремиться доводить до успешного завершения, в соответствии со взятой на себя ответственностью, совместно выработанные программы.
- 2) Сотрудничает со своими коллегами и куратором-психологом по программе «Мой наставник» в духе взаимопонимания и взаимного уважения.
- 3) Регулярно повышает свою компетентность, участвуя во внутренних и внешних мероприятиях, вебинарах.
- 4) Не разглашает конфиденциальную информацию.
- 5) Уважает права ребенка и соблюдает основные принципы наставничества.



Необходимо познакомить коллектив организации с программой внутреннего индивидуального наставничества над воспитанниками в предвыпускной период (за 1 год и за 2 года до выпуска). Особое внимание коллектива обращается на самоценность доверительных отношений между наставником и подопечным. Именно они позволяют взрослому оказывать влияние на подростка и формируют психологический фундамент успешной адаптации в социуме.

#### **2.4. Роль куратора в организации деятельности наставника**

Кураторы-психологи осуществляют отбор потенциальных наставников в организации. Их роль которых состоит в подборе грамотных и мотивированных сотрудников, способных решать поставленные задачи, гарантировать качественный результат за счет соответствующего профессионального и личного опыта, навыков конструктивного взаимодействия.

Профессиональное сопровождение куратором-психологом пары «наставник – ребенок» осуществляется на протяжении всего времени участия в программе и включает в себя помощь в постановке целей развития ребенка и их корректировку, регулярную оценку динамики отношений между ними, оценку изменений поведения и навыков ребенка в результате работы наставника с ним и регулярные супервизии наставника.

##### **Права и обязанности куратора-психолога:**

1. Уважительно относиться к мнению наставника и мнению ребенку.
2. Выслушивать и обсуждать предложения наставника и ребенка.
3. Действовать в интересах ребенка, учитывать разумные пожелания ребенка, выстраивать и поддерживать субъектную позицию ребенка в процессе взаимодействия с наставником.
4. Оказывать необходимую помощь наставнику и ребенку в планировании совместной деятельности, разрешении конфликтных ситуаций, развитии отношений в паре.
5. Обеспечивать:
  - согласованную деятельность наставника и воспитанника;
  - обучение, консультирование и проведение супервизий наставника.
  - регулярное подведение итогов работы наставника.
6. Предусмотреть методы прекращения наставниками своей деятельности (по инициативе наставника, наставляемого, администрации) без ущерба психологическому состоянию ребенка.

### **Блок 3. «Методика реализации программы внутреннего наставничества»**

#### **3.1. Отбор и подготовка кандидатов в наставники**

В первую очередь, для выявления и подтверждения наличия значимых взрослых, проводится диагностика социальной поддерживающей сети (анкетирование) воспитанников предпоследнего и последнего года пребывания в организации. Она позволяет выявить потенциальных наставников с уже сложившимися доверительными отношениями с воспитанниками.

Диагностика сотрудников организации проводится с целью оценки ресурсного состояния для индивидуальной наставнической деятельности с воспитанниками: отсутствие эмоционального выгорания (Приложение 2), повышенной тревожности (Приложение 3), наличие мотивации на индивидуальную работу с воспитанником в качестве наставника (Анкета наставника. Приложение 4).

Проведение диагностики осуществляется в рамках работы психолога организации с педагогическим коллективом. В случае привлечения к наставнической деятельности других сотрудников организации, проводится специально для потенциальных наставников с использованием того же набора диагностических методик. Дополнительно может использоваться методика «Несуществующее животное» для выявления скрытых эмоций. При наличии тревожных характеристик в результатах диагностики, можно воспользоваться дополнительным диагностическим инструментарием для исследования следующих параметров:

- а) самооценки;
- б) поведения в стрессовых ситуациях;
- в) акцентуации характера;
- г) коммуникативных и организаторских способностей;
- д) настроения, функционального состояния и наиболее устойчивых черт личности и др.

Формальной причиной отказа в работе в качестве наставника может стать ограниченность внутренних ресурсов у кандидата.

Потенциальных наставников необходимо мотивировать на участие в программе индивидуального наставничества над подростками, а затем организовать обучение (в онлайн-формате) кураторов-психологов, потенциальных наставников по программе индивидуального наставничества «Мой наставник».

Проводится однодневное общее онлайн-обучение наставников. На нем обращается особое внимание на необходимость постепенного, поэтапного изменения позиции педагога-информатора, контролёра на позицию координатора и социально значимого взрослого. Важно, что отношения наставничества не предполагают панибратства. Однако ребенок должен почувствовать, что его наставник заинтересован в помощи именно ему, и готов уделять ему дополнительное индивидуальное внимание.

### **3.2. Подготовка детей**

Параллельно ведется работа по подготовке самих подростков к появлению в их жизни наставника. Основной задачей здесь является объяснение ребенку роли наставника. Донести до сознания, что наставник — это сотрудник организации, который хочет помочь тебе лучше подготовиться к самостоятельной жизни. Он выслушает и поймет тебя, поможет в трудной ситуации, ему можно доверять.

Подготовка заключается в проведении индивидуальной/групповой беседы с детьми, которая позволит каждому ребенку получить ответы на следующие вопросы:

- Кто такой наставник и зачем он тебе нужен? (До момента поступления в колледж и первые 2 месяца адаптации)
- Как часто ты будешь проводить время с наставником? Какова будет продолжительность встреч?
- Чем вы будете заниматься при проведении «Часа наставника»?
- Каковы твои права и обязанности, как участника программы?
- Сможешь ли ты выбирать/предлагать, чем заниматься на встрече с наставником?
- С кем ты можешь обсудить свои встречи с наставником?
- Сколько может длиться твое участие в программе «Мой наставник»?
- Может ли поменяться у тебя наставник? При каких условиях? (Этот вопрос не выносится на обсуждение, но нужно знать, что ответить, если он возникнет).

Завершающим моментом работы по подготовке детей является написание каждым ребенком заявления на имя директора о добровольном участии в программе «Мой наставник» (Приложение 5). Это дает ребенку возможность почувствовать себя равноправным партнером и принять на себя определенные обязательства. Ребенок заполняет анкету (Приложение 6). Анкетирование ребенка позволяет выяснить и уточнить круг его интересов и увлечений, сложившиеся взаимоотношения в организации со сверстниками и взрослыми.

### **3.3. Создание пары «Наставник - Воспитанник».**

Создание пары «наставник-воспитанник» требует учета психологических особенностей и интересов взрослого и ребенка. В первую очередь анализируется прошлый опыт общения и отношения на сегодняшний день. Отсутствие конфликтов и доброжелательные отношения, отсутствие взаимной неприязни и наличие определенной симпатии, будут показателями для рассмотрения варианта пары.

Решение о формировании пары принимается на основании всей информации, полученной от наставника и ребенка (анкетирования, диагностики, бесед).

Индивидуальный подбор пары строится с учетом психологической совместимости наставника – воспитанника (совпадение эмоционального реагирования, уровня эмпатии, личностных ценностей, учитываются пол, возраст, личностные особенности, общность интересов, увлечений, потребности

ребенка, возможности и навыки наставника) и наличия сложившихся ранее доверительных отношений.

Далее куратор-психолог проводит первую встречу наставника и ребенка. На этой встрече наставник рассказывает ребенку о себе: как долго работает в организации, чем увлекается вне работы, чему может и хотел бы научить ребенка. Ребенок тоже рассказывает о себе и своих интересах. Чем хотел бы заняться на «Часе наставника». Куратору и наставнику необходимо конструктивно обсудить предложение ребенка и, по возможности, учесть его при планировании на ближайший месяц.

Определяется день недели, время и возможное место проведения «Часа наставника». Проводится совместное обсуждение того, что планируется провести с ребенком в ближайший месяц и на следующей встрече. Подготовка к следующей встрече может предусматривать подготовку как наставника, так и ребенка.

По результатам первой встречи, когда куратор-психолог может судить о принятии ребенком наставника подписывается Соглашение о наставничестве с наставником (Приложение 7).

После первой встречи с ребенком обязательно необходимо обговорить правила общения с наставником.

#### **Регламент взаимодействия с наставником:**

- отношение к наставнику должно быть уважительным, потому, что это человек, который хочет тебе помочь и хорошо к тебе относится;
- в обычное время находиться рядом с наставником можно только согласовав с ним и воспитателем такую возможность;
- нельзя отвлекать наставника от выполнения его непосредственных должностных обязанностей;
- при всех затруднениях необходимо обращаться к куратору-психологу.

При создании в организации нескольких пар «наставник-воспитанник», для наставников и подростков могут быть проведены совместные мероприятия в самом учреждении или с выездом за его пределы. На таких мероприятиях создается дружественная атмосфера, где дети и наставники могут сблизиться друг с другом.

### **3.4. Взаимодействие пары**

Как технология, индивидуальное наставничество имеет этапы, обеспечивающие наиболее оптимальную последовательность взаимодействия наставника и воспитанника: диагностический, поисковый, консультативно-проектный (или договорной), деятельностный, рефлексивный.

Встречи наставника с ребенком проходят 1 раз в неделю в течение 1-1,5 часов только в индивидуальном формате.

Большое внимание уделяется регламенту взаимодействия воспитанника с наставником. Соблюдение этих требований позволит предупредить, избежать панибратских отношений с наставником.

Отдельное внимание уделяется построению доверительных отношений, выстраиванию границ, развитию отношений в паре. Эти вопросы освещаются куратором-психологом в формате индивидуальных, или групповых супервизий, консультаций наставников.

Важно, что в общении с воспитанником наставник опирается на свой жизненный опыт, приводит позитивные примеры из жизни, внушая тем самым ребенку веру в себя и свои силы.

Готовность к активному сознательному взаимодействию может появиться у воспитанника и в том случае, если его собственная позиция изменится. Теперь он является старшим воспитанником, который наделяется дополнительными обязанностями и правами. Предвыпускники могут выступать в качестве помощников взрослых, наделяться определенными полномочиями. Подростки с девиантным поведением, как правило, лишены этих привилегий и тогда наставник будет использовать их в качестве поощрения за добросовестное выполнение подростком своих обязанностей.

### **3.5. Планирование деятельности наставника**

Планирование деятельности наставника опирается на ту информацию, которая имеется о ребенке. В последний год пребывания ребенка в организации на него заполняется Социальная карта.

За два года до выпуска и далее, можно воспользоваться анкетой, которая позволяет оценить развитие всех сфер жизнедеятельности подопечного, через оценку конкретных умений подростка воспитателем/воспитателями его группы (Приложение 1). Выделяются наиболее проблемные сферы жизнедеятельности подростка, в отношении которых и формулируются цели наставнической деятельности.

Постановка целей в общении с ребенком – одна из наиболее важных составляющих программы. Наставник с первой встречи с ребенком ориентируется на достижение определенных целей, которые могут корректироваться. Спустя 2-3 месяца после знакомства, наставник вместе с куратором-психологом намечают и корректируют основные цели помощи ребенку, а также способы их достижения, которые отражаются в «Маршрутной карте» (Приложение 8). Цели регулярно пересматриваются и корректируются, появляются новые цели.

Цели наставнической деятельности конкретизируются в задачах, средствах и методах их достижения в Индивидуальном плане взаимодействия в паре на месяц (Приложение 9).

Ведущая роль в планировании деятельности наставника отводится куратору-психологу в организации.

Примерная циклограмма деятельности наставника помогает упорядочить и организовать деятельность наставника и своевременную поддержку и помощь со стороны куратора-психолога.

Общий формат индивидуальной работы наставника с воспитанником называется «Час наставника» и подразумевает индивидуальное взаимодействие с ребенком в течение 1-1,5 часов. В это время наставник общается только с ребенком-подопечным. Личные встречи в формате «Час наставника» предполагают проведение совместных досуговых мероприятий, практической деятельности, выходов в социум, проведение бесед.

**Методы работы:** наблюдения, игры, упражнения, личный пример, беседы, совместная деятельность (продуктивная, хозяйственно-бытовая и др.).

### Примерная циклограмма деятельности наставника

Месяц	Неделя	Формы и направления деятельности	Содержание деятельности
Октябрь	1	Беседы по проблемам самоопределения и ценностных ориентаций, построения личных жизненных планов.	Планирование жизни, отношение к противоположному полу, семья, ценность здоровья и ЗОЖ, получение профессии, труд, закон и порядок. Беседы проводятся с обязательной организацией деятельности ребенка - рисования, ответов на вопросы, просмотра обучающего видеоролика, мультфильма и т.п.
	2	Совместные досуговые мероприятия	Совместный просмотр мультфильмов и кинофильмов с определенной нравственной направленностью, настольные игры, рукоделие (изготовление подарков для родственников, друзей, для волонтерских акций), рисование, конструирование, прогулки за пределами организации (парки и скверы с культурными достопримечательностями и т.п.).
	3	Выходы в социум	Посещение организаций и учреждений (магазин, соцзащита,

			пенсионный фонд, почта, банк, биржа труда, профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного образования, культурно-досуговых центров) и т.п.
	4	Совместная деятельность по развитию умений организации быта и решения бытовых проблем	Упражнение в отработке хозяйственно-бытовых умений и навыков, развитие умений организации быта и решения бытовых проблем (планирование бюджета, выбор продуктов, оплата проживания, обращение в управляющие компании в экстренных случаях и т.д.).

Руководство организации определяет, с какой периодичностью наставник/наставники знакомят педагогический коллектив со своей деятельностью и ее результатами. Но не менее, чем раз в полгода.

### 3.6. Сопровождение и закрытие пары

Сопровождение пары «наставник-воспитанник» куратором-психологом осуществляется на протяжении всего времени участия в программе и включает в себя помощь в постановке целей для взаимодействия, регулярную оценку динамики отношений между ними, регулярные супервизии и оценку изменений личностных особенностей, поведения и умений ребенка.

На этом этапе необходимо обеспечить сопровождение куратором-психологом каждой сложившейся пары, консультируя их по всем возникающим вопросам, помогая в налаживании взаимодействия пары. Консультирование осуществляется лично, так и по телефону. Раз в месяц необходимо проводить заседание Клуба наставников в онлайн-формате, где наставники делятся своим опытом, проблемами, достижениями, обсуждают общие вопросы. Такое общение не только помогает наставникам разрешать возникающие проблемные ситуации, но и дает им стимул к дальнейшей работе. Поддержка наставников может также осуществляться в чате наставников в социальных сетях, где ведется обсуждение текущих вопросов.

#### Методы, используемые на данном этапе:

1. Ведение анкеты для наставников (Приложение №10). Наставник раз в месяц после встречи с ребенком обсуждает с куратором-психологом результаты встречи. Анкетирование проводится после второй встречи с ребенком и далее раз в месяц, желательно после разных видов встреч с подопечным воспитанником.

2. Ведение анкеты для воспитанников (Приложение №11). Ребенок раз в месяц после встречи с наставником обсуждает с куратором-психологом результаты встречи.
3. Встречи в Клубе наставников раз в месяц в онлайн-формате (проводятся куратором программы в области для всех пилотных учреждений).
4. Первичный мониторинг проводится через 6 месяцев взаимодействия наставника и ребенка (в конце февраля) и в конце мая. Для выявления динамики развития пары и динамики развития ребенка (Приложение №12, Приложение №13), оценки ребенком общения с наставником (Приложение №14) используются предлагаемые методики.

Завершение наставнических взаимоотношений, закрытие пары «наставник-воспитанник» требует особой организации последней встречи наставника с воспитанником:

- наставник и воспитанник могут обмениваться сувенирами или вещами, которые будут напоминать им о позитивном опыте взаимоотношений;
- можно сделать общую фотографию, которую наставник может поместить в красивую рамку и подарить ребенку;
- наставник может также подарить воспитаннику альбом для фото;
- группа наставников и детей может устроить заключительный банкет или пикник, или церемонию вручения наград на последней встрече.

Деятельность наставника в паре с ребенком может получить публичную положительную оценку на педсовете. Также можно предусмотреть вручение Грамот и Благодарностей, публикации в СМИ, организацию конкурса «Наставник года».

## **7. Список литературы:**

1. Архипова А.А. Социально-педагогическое сопровождение детей, оставшихся без попечения родителей, в процессе социализации: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. [Текст] – СПб., 2005. – 187 стр.
2. Бобылева И.А. Социально-педагогическая поддержка воспитанников и выпускников организаций для детей-сирот: Монография, - М.: БФ «Расправь крылья!», 2016. – 288 с.
3. Галагузова М.А., Мардахаев Л.В. Методика и технологии работы социального педагога. - М: Издательский центр «Академия», 2008. -192 с.
4. Замалдинова Г.Р. Социально-педагогическая поддержка детей-сирот в условиях взаимодействия государственных и общественных структур: Автореф. ... Дис. канд. пед. наук: 13.00.05. [Текст] – СПб., 2012. – 20 с.
5. Комплексное сопровождение и коррекция развития детей-сирот:



социально-экономические проблемы /Под науч. Ред. Л.М. Шипициной, Е.И. Казаковой. - СПб.: Институт специальной педагогики и психологии, 2000. – 108 с.

6. Мардахаев Л.В. Социально-педагогическое сопровождение и поддержка человека в жизненной ситуации/Л.В. Мардахаев //Педагогическое образование и наука. – 2010. - № 6. – С. 4-10.
7. Наставничество шаг за шагом: методический сборник/ под общ. Ред. А.И. Остроуховой. – Ставрополь: Типография «Мир», ИП Акиншин М.А. – 2019. - 134 с.
8. Олиференко Л.Я. и др. Социально-педагогическая поддержка детей группы риска: Учеб, пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений/ Л.Я. Олиференко, Т.И, Шульга, И.Ф. Дементьева. – 3-е изд., стер. - М.: Академия, 2008. – 256 с.
9. Постановление правительства Российской Федерации от 24 мая 2014 г. №481 г. Москвы «О деятельности организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и об устройстве в них детей, оставшихся без попечения родителей» [Электронный ресурс]// Российская газета. - URL: <http://www.rg.ru/2014/05/27/detdom-site-dok.html> (дата обращения: 24.02.2021).
10. Распоряжение Правительства РФ от 25.08.2014 N 1618-р «Об утверждении Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года». - Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_12778/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12778/) (дата обращения: 09.02.2021).
11. Указ Президента РФ от 1 июня 2012 г. №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» [Электронный ресурс] // ГАРАНТ. - URL: <http://base.garant.ru/70183566/#ixzz423qauBmk> (дата обращения: 05.09.2021).

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

### АНКЕТА ДЛЯ ВОСПИТАТЕЛЯ

Оцените уровень развития различных сфер жизни вашего подопечного по критериям, предложенным ниже, по 10-бальной шкале.

1-2 балла – ребенок практически не владеет данным навыком/качеством,

3-5 – ребенок владеет этим навыком/качеством частично,

6-8 – уровень развития данного навыка/качества достаточно высокий,

9-10 – ребенок практически полностью владеет данным навыком/качеством.

ФИО воспитателя \_\_\_\_\_

ФИ ребенка \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_

#### Отношения с воспитателем:

Доверие к воспитателю	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Взаимопонимание	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Поддержка ребенком Ваших воспитательных усилий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Проявление интереса к индивидуальному общению у ребенка	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ощущение Вашей нужности ребенку (в восприятии ребенка)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

#### 1. Познавательная сфера/обучение

Широкий кругозор	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Желание узнавать что-то новое	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Успешность в обучении в школе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Интерес к чтению	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Умение логически мыслить	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

#### 2. Социальные навыки/общение

Общительность (легкость в установлении контакта)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Владение навыками общения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Умение решать конфликты	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Уважение к другим	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Знание этикета и правил поведения в обществе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Умение обратиться за помощью (к незнакомым, к продавцам-консультантам)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Умение ориентироваться в незнакомой обстановке	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

#### 3. Хозяйственно-бытовые навыки

Умение обращаться с деньгами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Умение пользоваться общественным транспортом	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Умение обустроить комнату/ свое индивидуальное пространство	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Бытовые навыки (стирка, уборка, готовка и т.д.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Желание выполнять хозяйственно-бытовые поручения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

#### 4. Профорентация/трудоустройство

Осведомленность о различных профессиях	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Определился с профессией/направлением профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Желание обучиться и работать по профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Умение ставить цели и следовать им	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

#### 5. Здоровье и гигиена

Владеет навыками ухода за собой и гигиены	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Занимается спортом	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Имеет представления о правильном питании	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Имеет представления о лечении простых заболеваний, оказании себе первой помощи	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

#### 6. Эмоционально-личностная сфера

Самостоятельность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Уверенность в себе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ответственность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Умеет адекватно выражать свои чувства	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Понимает эмоции и чувства других людей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

#### 7. Досуг, увлечения, интересы.

Желание пробовать себя в новой деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Наличие постоянного хобби	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Желание совершенствоваться в своих увлечениях	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Понимание своих талантов, способностей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

### ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ (В.В.Бойко)

Эмоциональное выгорание — это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

**Цель:** диагностировать механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

**Инструкция:** Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности — родители, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

### ТЕСТ

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала -обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

### **Обработка данных:**

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

- 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания», 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания»,
- 3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» — сумма показателей всех 12-ти симптомов.

#### **Фаза «НАПРЯЖЕНИЕ»**

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. "Загнанность в клетку": +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

#### **Фаза «РЕЗИСТЕНЦИЯ»**

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Расширение сферы экономики эмоций: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

#### **Фаза «ИСТОЩЕНИЕ»**

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

#### **Интерпретация результатов.**

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов — не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов — складывающийся симптом,
- 16 и более — сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания». Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания».

Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса — «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы.

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов — фаза не сформировалась;
- 37-60 баллов — фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

Освещаются следующие вопросы:

- 1) какие симптомы доминируют;
- 2) какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;
- 3) объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;
- 4) какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- 5) каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- 6) какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

## Теория для интерпретации

В. Бойко выделяет три фазы синдрома эмоционального выгорания:

1. **Напряжение** – характеризуется ощущением эмоционального истощения, усталости, вызванной собственной профессиональной деятельностью.

Проявляется в таких симптомах:

- переживание психотравмирующих обстоятельств (человек воспринимает условия работы и профессиональные межличностные отношения как психотравмирующие);
- недовольство собой (недовольство собственной профессиональной деятельностью и собой как профессионалом);
- «загнанность в тупик» – ощущение безвыходности ситуации, желание изменить работу или вообще профессиональную деятельность;
- тревога и депрессия – развитие тревожности в профессиональной деятельности, повышение нервности, депрессивные настроения.

2. **«Резистенция»** – характеризуется избыточным эмоциональным истощением, которое провоцирует развитие и возникновения защитных реакций, которые делают человека эмоционально закрытым, отстраненным, безразличным. На таком фоне любое эмоциональное привлечение к профессиональной деятельности и коммуникации вызывает у человека чувство избыточного переутомления.

Проявляется в таких симптомах:

- Неадекватное выборочное эмоциональное реагирование – не контролируемое влияние настроения на профессиональные отношения;
- Эмоционально-моральная дезориентация – развитие безразличия в профессиональных отношениях;
- Расширение сферы экономии эмоций – эмоциональная замкнутость, отчуждение, желание прекратить любые коммуникации;
- Редукция профессиональных обязанностей – свертывание профессиональной деятельности, стремление как можно меньше времени тратить на выполнение профессиональных обязанностей.

3. **«Истощение»** – характеризуется психофизическим переутомлением человека, опустошенностью, нивелированием собственных профессиональных достижений, нарушением профессиональных коммуникаций, развитием циничного отношения к тем, с кем приходится общаться, развитием психосоматических нарушений. Проявляется в таких симптомах:

- Эмоциональный дефицит – развитие эмоциональной бесчувственности на фоне переутомления, минимизация эмоционального вклада в работу, автоматизм и опустошение человека при выполнении профессиональных обязанностей;
- Эмоциональное отчуждение – создание защитного барьера в профессиональных коммуникациях;
- Личностное отчуждение (деперсонализация) – нарушение профессиональных отношений, развитие циничного отношения к тем, с кем приходится общаться;
- Психосоматические нарушения – ухудшение физического самочувствия, развитие таких психосоматических нарушений, как расстройства сна, головная боль, проблемы с давлением.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

### ЛИЧНОСТНАЯ ШКАЛА ПРОЯВЛЕНИЙ ТРЕВОГИ (ДЖ.ТЕЙЛОР, АДАПТАЦИЯ Т.А.НЕМЧИНА)

Шкалы: уровень тревожности



## НАЗНАЧЕНИЕ ТЕСТА

Методика предназначена для измерения уровня тревожности.

### Описание теста

Опросник состоит из 50 утверждений. Он может предъявляться испытуемому либо списком, либо как набор карточек с утверждениями.

### Инструкция к тесту

Вам предлагается ознакомиться с набором высказываний, касающихся черт характера. Если вы согласны с утверждением, отвечайте «Да», если не согласны – «Нет». Долго не задумывайтесь, важен первый пришедший вам в голову ответ.

### ТЕСТ

1. Обычно я спокоен и вывести меня из себя нелегко.
2. Мои нервы расстроены не больше, чем у других людей.
3. У меня редко бывают запоры.
4. У меня редко бывают головные боли.
5. Я редко устаю.
6. Я почти всегда чувствую себя вполне счастливым.
7. Я уверен в себе.
8. Практически я никогда не краснею.
9. По сравнению со своими друзьями я считаю себя вполне смелым человеком.
10. Я краснею не чаще, чем другие.
11. У меня редко бывает сердцебиение.
12. Обычно мои руки достаточно теплые.
13. Я застенчив не более, чем другие.
14. Мне не хватает уверенности в себе.
15. Порой мне кажется, что я ни на что не годен.
16. У меня бывают периоды такого беспокойства, что я не могу усидеть на месте.
17. Мой желудок сильно беспокоит меня.
18. У меня не хватает духа вынести все предстоящие трудности.
19. Я хотел бы быть таким же счастливым, как другие.
20. Мне кажется порой, что передо мной нагромождены такие трудности, которые мне не преодолеть.
21. Мне нередко снятся кошмарные сны.
22. Я замечаю, что мои руки начинают дрожать, когда я пытаюсь что-либо сделать.
23. У меня чрезвычайно беспокойный и прерывистый сон.
24. Меня весьма тревожат возможные неудачи.
25. Мне приходилось испытывать страх в тех случаях, когда я точно знал, что мне ничто не угрожает.
26. Мне трудно сосредоточиться на работе или на каком-либо задании.
27. Я работаю с большим напряжением.
28. Я легко прихожу в замешательство.
29. Почти все время я испытываю тревогу из-за кого-либо или из-за чего-либо.
30. Я склонен принимать все слишком серьезно.
31. Я часто плачу.
32. Меня нередко мучают приступы рвоты и тошноты.

33. Раз в месяц или чаще у меня бывает расстройство желудка.
34. Я часто боюсь, что вот-вот покраснею.
35. Мне очень трудно сосредоточиться на чем-либо.
36. Мое материальное положение весьма беспокоит меня.
37. Нередко я думаю о таких вещах, о которых ни с кем не хотелось бы говорить.
38. У меня бывали периоды, когда тревога лишала меня сна.
39. Временами, когда я нахожусь в замешательстве, у меня появляется сильная потливость, что очень смущает меня.
40. Даже в холодные дни я легко потею.
41. Временами я становлюсь таким возбужденным, что мне трудно заснуть.
42. Я человек легко возбудимый.
43. Временами я чувствую себя совершенно бесполезным.
44. Порой мне кажется, что мои нервы сильно расшатаны и я вот-вот выйду из себя.
45. Я часто ловлю себя на том, что меня что-то тревожит.
46. Я гораздо чувствительнее, чем большинство других людей.
47. Я почти все время испытываю чувство голода.
48. Ожидание меня нервирует.
49. Жизнь для меня связана с необычным напряжением.
50. Меня нередко охватывает отчаяние.

## **ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТА**

### **Ключ к тесту**

Подсчитывается количество ответов испытуемого, свидетельствующих о тревожности.

- Ответы «Да» на высказывания: 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50.
- Ответы «Нет» на высказывания: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13.

Ответы, совпадающие с ключом оцениваются в 1 балл. Количество баллов суммируется.

### **Оценка результатов теста**

- *40-50 баллов* рассматриваются как показатель очень высокого уровня тревожности,
- *25-40 баллов* свидетельствуют о высоком уровне тревожности,
- *15-25 баллов* – о среднем (с тенденцией к высокому) уровне тревожности,
- *5-15 баллов* – о среднем (с тенденцией к низкому) уровне тревожности,
- *0-5 баллов* – о низком уровне тревожности.

**АНКЕТА НАСТАВНИКА**

1. Ф.И.О. \_\_\_\_\_
2. Дата рождения \_\_\_\_\_
1. Место работы, должность \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Телефон (моб.) \_\_\_\_\_ Адрес эл. почты \_\_\_\_\_
3. Опишите себя:
  - положительные черты и Ваши сильные стороны  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  - отрицательные черты  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Что бы Вы хотели изменить в себе? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Планируете ли Вы существенные изменения в Вашей жизни в ближайшие 1-2 года (переезд, рождение детей, смена работы и т.д.), которые могут помешать Вам завершить наставническую деятельность (минимальный срок - 1 год)?  
\_\_\_\_\_
6. С чем Вам сложнее всего сталкиваться в поведении других людей? Что Вы делаете, когда сталкиваетесь с таким поведением? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. Что Вы обычно делаете, когда Вы:
  - сердиты \_\_\_\_\_
  - счастливы \_\_\_\_\_
  - отвергнуты \_\_\_\_\_
  - испуганы \_\_\_\_\_
8. Как долго Вы работаете на одном месте? \_\_\_\_\_
9. Что Вам нравится в Вашей работе больше всего? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
10. Где Вы еще работали (сферы деятельности)? \_\_\_\_\_
11. Какие у Вас увлечения, умения, интересы? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
12. Почему Вы захотели стать наставником? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
13. Был ли в Вашей жизни наставник? За что Вы ему благодарны?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

14. Как Вы считаете, что, как наставник, Вы можете дать подростку? \_\_\_\_\_

15. Есть ли в организации такие подростки, с которыми у Вас сложились неформальные отношения на основе взаимных симпатий? \_\_\_\_\_

16. Могли бы Вы стать наставником для одного из ребят, с кем у Вас уже сложились более доверительные отношения?

17. Если у Вас нет ребят, с которыми уже сложились более теплые отношения, то с каким ребенком Вы хотели бы работать в качестве наставника? (Пол, возраст, другие значимые характеристики)

**СПАСИБО!**

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5.

Директору

\_\_\_\_\_  
(Название организации)

\_\_\_\_\_  
(Фамилия ИО руководителя)

От воспитанника \_\_\_\_\_ группы

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя)

## ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу принять меня в программу индивидуального наставничества «Мой наставник» и подобрать мне наставника из числа сотрудников организации на период с 1.09.2023 г. по 1.11.2024 г. (последний год пребывания в организации и период адаптации в колледже).

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## ПРИЛОЖЕНИЕ 6.

### АНКЕТА РЕБЕНКА

#### Формальные сведения

1. Ф.И. \_\_\_\_\_

2. Дата рождения \_\_\_\_\_

3. Место проживания (адрес и наименование учреждения)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. Группа \_\_\_\_\_

5. Телефон (личный) \_\_\_\_\_

## Учеба

1. В каком классе учишься?

2. Как тебе дается  
учеба?

3. Любимые предметы

4. Нелюбимые предметы

5. Есть ли у тебя любимый учитель? Если да, то что именно в нем (ней) тебе нравится?

6. Есть что-то, что беспокоит тебя в школе?

## Хобби, увлечения

1. Чем любишь заниматься в свободное время?

2. Увлечения

3. Какие увлечения или способы времяпровождения тебе совсем неинтересны или не нравятся?

## Сфера отношений

1. С кем ты обычно разговариваешь о своих трудностях, проблемах?

2. Легко ли тебе говорить о своих проблемах с ними? Слушают ли они тебя?

3. Делают ли взрослые, с которыми ты общаешься (воспитатели, учителя, и др.) что-нибудь, что пугает или сердит тебя?

К кому из взрослых ты можешь обратиться за помощью?

Родственники

Сотрудники детского дома/школы-интерната

Другие люди

3. Кого из знакомых ребят ты хотел (а) бы пригласить на свой день рождения?

4. Кого из знакомых взрослых ты хотел (а) пригласить на свой день рождения?

Родственники

Сотрудники детского дома/школы-интерната

Другие люди \_\_\_\_\_

### **Представление о себе**

1. Опиши себя:  
хорошее в тебе \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

плохое в тебе \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. На кого ты хочешь быть похожим(ей)? \_\_\_\_\_

3. Кого ты боишься? \_\_\_\_\_

4. Если бы можно было исполнить три твоих желания, то какими бы они были? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. Кем бы ты хотел (а) стать? \_\_\_\_\_

6. Что бы ты хотел (а) изменить в своей жизни в следующем году? \_\_\_\_\_

7. У тебя много друзей? Напиши их имена \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

1. Что тебе нравится делать вместе с друзьями? \_\_\_\_\_

2. Хочешь ли ты что-нибудь изменить в себе? Что? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### **Пожелания к наставнику**

1. Почему ты хочешь, чтобы у тебя появился наставник? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Какого наставника ты хотел(а) бы? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. Что бы ты хотел (а) бы делать вместе с твоим наставником? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Число

\_\_\_\_\_  
Подпись

## ПРИЛОЖЕНИЕ 7.

### СОГЛАШЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Данное соглашение заключается между государственным казенным учреждением для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Удомельский детский дом» города Удомля в лице директора Груздевой Натальи Валерьевны, действующего на основании Устава и Положения о наставничестве ГКУ «Удомельский детский дом», и \_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество), именуемого в дальнейшем "Наставник".

#### I. Предмет соглашения

1.1. Предметом соглашения является наставническая деятельность в отношении несовершеннолетнего воспитанника (цы) ГКУ «Удомельский детский дом» \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество воспитанника), именуемого (ой) в дальнейшем "Воспитанник", по обеспечению системного индивидуального социально-психолого-педагогического сопровождения воспитанника на основе личного контакта.

1.2. Форма наставничества - индивидуальное сопровождение.

#### II. Обязательства Сторон

2.1. Учреждение обязано:

2.1.1. Организовать обучение по программе «Мой наставник».

2.1.2. Создать условия для общения наставника с воспитанником.

2.1.3. Оказать помощь в составлении маршрутной карты и индивидуального плана сопровождения, их корректировке.

2.1.4. Предоставить возможность отчитываться о проделанной работе.

2.1.5. Предоставлять помощь со стороны куратора-психолога и иных специалистов ГКУ «Удомельский детский дом».

2.1.6. Предоставить возможность участия наставника с воспитанником в различных мероприятиях детского дома, участия в краевых, региональных, федеральных конкурсах и грантах.

2.2. Наставник обязан:

2.2.1. Проводить индивидуальные встречи с воспитанником 1 раз в неделю в формате «Часа наставника» с 1 сентября 2023 г. по 31 мая 2024 г. и в онлайн-формате с 1 сентября 2024 г. по 31 октября 2024 г.



2.2.2. Обеспечивать взаимодействие с ребенком в соответствии с маршрутной картой и индивидуальным планом.

2.2.3. Отчитываться о своей работе на педагогических советах и иных методических совещаниях.

### III. Срок действия соглашения

3.1. Настоящее соглашение заключено с «01» сентября 2023 г. на неопределенный срок.

### IV. Расторжение соглашения

4.1. Расторжение соглашения допускается в следующих случаях:

- по соглашению сторон;
- одностороннего отказа стороны соглашения от исполнения соглашения;
- неисполнения или ненадлежащего исполнения наставником своих обязательств.

### V. Заключительные положения

5.1. Любые изменения и дополнения к настоящему соглашению имеют силу, если они оформлены в письменном виде, подписаны Сторонами и не противоречат законодательству Российской Федерации.

5.2. Соглашение составлено в двух экземплярах для каждой из Сторон, каждое из которых имеет одинаковую юридическую силу.

### VI. Реквизиты и подписи Сторон

УЧРЕЖДЕНИЕ

НАСТАВНИК

Государственное казенное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Удомельский детский дом» Юридический адрес: Тверская обл., г. Удомля, Больничный пер-к 1, ИНН _____  Директор: _____ Н.В. Груздева	

**ПРИЛОЖЕНИЕ 8.**

**МАРШРУТНАЯ КАРТА**

Дата заполнения \_\_\_\_\_

Имя наставника - имя ребёнка \_\_\_\_\_

---

№ п/п	Цель	Задачи	Инструменты

Куратор-психолог \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Наставник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Дата заполнения \_\_\_\_\_

№ п/п	Цель	Задачи	Инструменты

Куратор-психолог \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Наставник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## ПРИЛОЖЕНИЕ 9.

### Индивидуальный план взаимодействия в паре

(Имя наставника-имя воспитанника)

на \_\_\_\_\_ месяц 202\_\_ г.

Дата/день недели	Время	Форма работы	Тема/название	Цель проведения	Основное содержание деятельности (наставника и воспитанника)
		Беседа			Наставник: Воспитанник:
		Совместный досуг			
		Выход в социум			
		Хозяйственно-бытовая деятельность			

## ПРИЛОЖЕНИЕ 10 .

### Анкета для наставника (после встречи с воспитанником)

1. Имя наставника - имя ребёнка.

2. Дата проведения «Часа наставника» \_\_\_\_\_

3. В каком настроении был ребёнок, менялось ли настроение в процессе?  
\_\_\_\_\_

4. Был ли ребёнок рад вас видеть, был ли заинтересован во встрече (как вам показалось)? \_\_\_\_\_

5. Были ли какие-то сложности в процессе взаимодействия, затруднения, неловкие моменты? Какие именно? \_\_\_\_\_

6. Узнали ли вы что-то новое о ребёнке? Что именно? \_\_\_\_\_

7. Заметили ли изменения в поведении, эмоциональном состоянии, бытовых навыках, успеваемости (и другое)? Если да, то, что именно?

8. Делится ли с вами ребенок чем-то сокровенным, личным? \_\_\_\_\_

9. Что было сделано для реализации долгосрочных целей из маршрутной карты? \_\_\_\_\_

10. В каком настроении, эмоциональном состоянии вы были после встречи?

11. Чувствуете ли вы разочарование от общения с ребенком? Если да, то по какой причине? \_\_\_\_\_

12. Дополнительная информация в свободной форме \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата заполнения

\_\_\_\_\_  
Подпись/Фамилия И.О. наставника

## ПРИЛОЖЕНИЕ 11.

### Анкета для воспитанника (после встречи с наставником)

1. Имя наставника – имя ребенка

\_\_\_\_\_

2. Дата проведения «Часа наставника»: \_\_\_\_\_

3. Сколько времени провели вместе: \_\_\_\_\_

4. Общались ли вы между встречами по телефону / в соц. сетях, как много?

\_\_\_\_\_

5. Где находились, чем занимались? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Тратил ли наставник деньги во время встречи (сколько, на что)?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. Какое настроение у тебя было перед встречей? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8. Поменялось ли настроение в процессе общения с наставником? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9. Был(а) ли ты рад(а) видеть наставника? \_\_\_\_\_

10. Как ты думаешь был ли рад наставник встречес тобой? \_\_\_\_\_

11. Были ли какие-то сложности в процессе взаимодействия, затруднения, неловкие моменты? Если да, то какие? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

12. Узнал ли ты что - то новое о наставнике? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

13. Есть ли идеи, планы на следующие встречи? Какие?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

14. Требуется ли какая-то помощь, консультация по взаимодействию с наставником? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

15. Дополнительная информация в свободной форме \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата заполнения

\_\_\_\_\_  
Подпись/Фамилия И. воспитанника

**ПРИЛОЖЕНИЕ 12.**

**Мониторинг развития взаимоотношений  
в паре «наставник-воспитанник»**

№ п/ п	Критерии	Варианты ответов						Результат
		Наставник	Ребенок	Наставник	Ребенок	Наставник	Ребенок	
		Да	Да	Нет	Нет	Иногда	Иногда	
1	Соблюдает ли пара требования программы (наставник, ребенок)							
2	Наблюдается ли эмоциональное выгорание (наставник, ребенок)							
3	Наличие конфликтной ситуации (наставник, ребенок)							
4	Умение решать конфликт (наставник, ребенок)							
5	Ждут ли наставник и ребенок встречи							
6	Возникло ли желание расторгнуть договор (наставник, ребенок)							
7	Положительное ли эмоциональное состояние до встречи (наставник, ребенок)							
8	Положительное ли эмоциональное состояние после встречи (наставник, ребенок)							
9	Есть ли разочарование от общения (наставник, ребенок)							
10	Потребность в помощи и консультации (наставник, ребенок)							

11	Есть ли желание продолжать общение и дальше (наставник, ребенок)							
----	--	--	--	--	--	--	--	--

**Выводы:**

---



---



---



---

\_\_\_\_\_  
Дата заполнения

\_\_\_\_\_  
Подпись/Фамилия ИО куратора-психолога

**ПРИЛОЖЕНИЕ 13.**

**АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВНИКА**

Оцените уровень развития различных сфер жизни вашего подопечного по критериям, предложенным ниже, по 10-бальной шкале.

- 1-2 балла – ребенок практически не владеет данным навыком/качеством,
- 3-5 – ребенок владеет этим навыком/качеством частично,
- 6-8 – уровень развития данного навыка/качества достаточно высокий,
- 9-10 – ребенок практически полностью владеет данным навыком/качеством.

**ФИО воспитателя** \_\_\_\_\_

**ФИ ребенка** \_\_\_\_\_ **Возраст** \_\_\_\_\_

**8. Отношения в паре:**

Доверие в паре	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Взаимопонимание	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Поддержка друг друга	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Интересно друг с другом	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ощущение вашей нужности ребенку	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**9. Познавательная сфера/обучение**

Широкий кругозор	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Желание узнавать что-то новое	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Успешность в обучении в школе	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Интерес к чтению	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Умение логически мыслить	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**10. Социальные навыки/общение**

Общительность (легкость в установлении контакта)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Владение навыками общения	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Умение решать конфликты	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Уважение к другим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Знание этикета и правил поведения в обществе	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Умение обратиться за помощью (к незнакомым, к продавцам-консультантам) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Умение ориентироваться в незнакомой обстановке 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### **11. Хозяйственно-бытовые навыки**

Умение обращаться с деньгами 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Умение пользоваться общественным транспортом 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Умение обустроить квартиру/комнату 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Бытовые навыки (стирка, уборка, готовка и т.д.) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### **12. Профориентация/трудоустройство**

Осведомленность о различных профессиях 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Определился с профессией/направлением профессиональной деятельности 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Желание обучиться и работать по профессии 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Умение ставить цели и следовать им 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### **13. Здоровье и гигиена**

Владеет навыками ухода за собой и гигиены 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Занимается спортом 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Имеет представления о правильном питании 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Имеет представления о лечении простых заболеваний, сможет оказать себе первую помощь 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### **14. Эмоционально-личностная сфера**

Самостоятельность 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Уверенность в себе 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Ответственность 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Умеет адекватно выражать свои чувства 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Понимает эмоции и чувства других людей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### **15. Досуг, увлечения, интересы.**

Желание пробовать себя в новой деятельности 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Наличие постоянного хобби 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Желание совершенствоваться в своих увлечениях 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Понимание своих талантов, способностей 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

## **ПРИЛОЖЕНИЕ 14.**

### **Анкета ребенка (оценка общения с наставником)**

Фамилия Имя ребенка \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_



Перед тобой анкета с несколькими вопросами. Прочитай вопрос, выбери наиболее подходящее значение (обведи в кружок).

Например: смотрим на эту строку и думаем про своего наставника. Если он бывает то интересным, то скучным, я обведу “0”

Интересный	3	2	1	(0)	1	2	3	Скучный
------------	---	---	---	-----	---	---	---	---------

Если же он чаще бывает скучным, чем интересным, то я выбираю оценку “2” со стороны “скучный”

Интересный	3	2	1	0	1	(2)	3	Скучный
------------	---	---	---	---	---	-----	---	---------

А если он всегда интересный, то я поставлю оценку “3” со стороны “интересный”

Интересный	(3)	2	1	0	1	2	3	Скучный
------------	-----	---	---	---	---	---	---	---------

Помни, что отвечать на вопросы нужно максимально честно. Правильных и неправильных ответов здесь нет.

**Итак, вперед :)**

**Твой наставник ...**

Интересный	3	2	1	0	1	2	3	Скучный
Не доверяю ему (ей)	3	2	1	0	1	2	3	Полностью доверяю ему (ей)
Понимает меня	3	2	1	0	1	2	3	Не понимает
Серьезный	3	2	1	0	1	2	3	Веселый
Активный	3	2	1	0	1	2	3	Пассивный
Не выполняет обещания	3	2	1	0	1	2	3	Всегда выполняет
Помогает	3	2	1	0	1	2	3	Не помогает
Не поддерживает	3	2	1	0	1	2	3	Поддерживает
С ним легко договориться	3	2	1	0	1	2	3	С ним сложно договориться
Молчаливый	3	2	1	0	1	2	3	Общительный
Щедрый	3	2	1	0	1	2	3	Жадный
Не внимателен ко мне	3	2	1	0	1	2	3	Внимателен ко мне

### Ваши встречи с наставником...

Интересные	3	2	1	0	1	2	3	Скучные
Нерегулярные	3	2	1	0	1	2	3	Регулярные
Жду встречи с нетерпением	3	2	1	0	1	2	3	Не жду встреч
Не нравятся	3	2	1	0	1	2	3	Нравятся
Не запоминаются	3	2	1	0	1	2	3	Запоминаются
Не учат новому	3	2	1	0	1	2	3	Учат новому
Легкие для меня	3	2	1	0	1	2	3	Трудные для меня
Неважные	3	2	1	0	1	2	3	Важные

1. Нравится ли тебе участвовать в программе наставничества?

Да      Нет      Не знаю

2. Посоветовал бы ты своему лучшему другу участвовать в программе?

Да      Нет      Не знаю

3. Если бы ты не участвовал в программе сейчас и тебе бы предложили, ты согласился бы?

Да      Нет      Не знаю

4. Рассказываешь ли ты своим знакомым, о том, что участвуешь в программе?

Да      Нет      Другое \_\_\_\_\_

**СПАСИБО!**

---

(название организации)

**АНКЕТА**

**«Развитие наставнической деятельности в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»**

**Уважаемые коллеги!**

Просим Вас поделиться опытом наставнической деятельности в Вашей организации. Ваши профессиональные ответы и рекомендации позволят более эффективно развивать различные формы наставничества в организациях для детей-сирот и интернатных учреждениях.

**1. Есть ли у Вашей организации опыт работы наставников с воспитанниками?**

- 1) Да
- 2) Нет

**2. Когда была организована работа наставников с воспитанниками?**  
Отметьте все подходящие варианты.

- 1) В текущем учебном году
- 2) В прошлом учебном году
- 3) Более двух лет назад

**3. В каких формах осуществлялось/осуществляется наставничество? Какой вид наставничества был реализован/реализуется?** Отметьте все подходящие варианты.

**а) Индивидуальное**

- 1) *Внешнее (наставники из волонтерских организаций, благотворительных фондов),*
- 2) *Внутреннее (наставники-сотрудники организации для детей-сирот),*
- 3) *краткосрочное (до 1 года),*
- 4) *долгосрочное (от 1 года).*

**б) Групповое**

- 1) *индивидуально-групповое (1 наставник - группа детей),*
- 2) *коллективно-групповое (коллектив наставников-шефов – группа детей, все дети детского дома),*
- 3) *коллективно-индивидуальное наставничество (коллектив наставников-шефов – 1 ребенок).*

Другое \_\_\_\_\_

**Что из перечисленного особенно эффективно на Ваш взгляд?  
Почему?** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**4. Какие нормативные документы регулировали/регулируют наставническую деятельность в организации?**

- 1) Положение о наставничестве в организации для детей-сирот.
- 2) Соглашение о сотрудничестве организации для детей-сирот с шефской организацией, благотворительным фондом, волонтерской организацией.
- 3) Договор о наставничестве (копия договора с благотворительным фондом, волонтерской организацией для внешних наставников).
- 4) Соглашение о неразглашении конфиденциальной информации,
- 5) Согласие на обработку персональных данных.
- 6) Заявление наставника на имя директора.
- 7) Приказ директора о закреплении наставника за воспитанником.
- 8) Другое \_\_\_\_\_

**5. Есть ли в организации специалист, отвечающий за реализацию наставничества?**

- 1) Да
- 2) Нет

**6. Как давно был назначен курирующий наставничество специалист?**

- 1) В этом учебном году
- 2) Другое \_\_\_\_\_

**7. Какую должность занимает специалист, который отвечает/будет отвечать за реализацию наставничества?** \_\_\_\_\_

**8. Какие категории детей имели/имеют наставников? Отметьте все подходящие варианты.**

- 1) подростки с девиантным поведением;
- 2) подростки не склонные к девиантному поведению, но требующие индивидуального подхода в подготовке к самостоятельной жизни;
- 3) подростки, которые потенциально могли бы претендовать на поступление в высшие учебные заведения, но недостаточно уверены в своих силах;
- 4) подростки с проблемами в профессиональном самоопределении.
- 5) Другое \_\_\_\_\_

**9. Назовите общее количество воспитанников организации, для которых следующий учебный год и следующие два учебных года будут последними годами пребывания в организации.**

1 год \_\_\_\_\_ 2 года \_\_\_\_\_

**10. Какие формы наставничества Вы планируете развивать в организации для детей-сирот? Отметьте все подходящие варианты.**

**а) Индивидуальное**

- 1) *Внешнее (наставники из волонтерских организаций, благотворительных фондов),*
- 2) *Внутреннее (наставники-сотрудники организации для детей-сирот),*
- 3) *краткосрочное (до 1 года),*
- 4) *долгосрочное (1 год, 2 года и более).*

**б) Групповое**

- 1) *индивидуально-групповое (1 наставник - группа детей),*
- 2) *коллективно-групповое (коллектив наставников-шефов – группа детей, все дети детского дома),*
- 3) *коллективно-индивидуальное наставничество (коллектив наставников-шефов – 1 ребенок).*

Другое \_\_\_\_\_

**11. В наставнических проектах каких благотворительных и волонтерских организаций Вы участвуете/планируете участвовать?**

Участвуем \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Планируем участвовать \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**12. Считаете ли Вы возможным в Вашей организации с помощью внешних наставников удовлетворить потребность в наставниках воспитанников за 1-2 года до выпуска?**

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Другое \_\_\_\_\_

**13. Есть ли в Вашей организации сотрудники, которые потенциально могли бы стать наставниками?**

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Другое \_\_\_\_\_

**14. Назовите примерное количество сотрудников организации – потенциальных наставников.** \_\_\_\_\_

**15. Какие компетенции наставников, на Ваш взгляд, требуют дополнительного обучения?**

- 1) Установление контакта с воспитанником.
- 2) Формирование привязанности.
- 3) Помощь в профессиональном самоопределении.
- 4) Подготовка к самостоятельной жизни.
- 5) Построение личного жизненного плана.
- 6) Взаимодействие с девиантным подростком.
- 7) Другое \_\_\_\_\_

**16. Каким образом организация получала/получает обратную связь от наставников и воспитанников для оценки эффективности наставнической деятельности?**

- 1) Презентации/праздничные мероприятия для представления совместной с воспитанником деятельности по завершении учебного года.
- 2) Встречи по обмену опытом.
- 3) Конкурсы на лучшего наставника.
- 4) Другое \_\_\_\_\_

**17. Какие виды нематериального поощрения деятельности наставников использовались/используются в Вашей организации?**

- 1) Публичная положительная оценка деятельности на педсовете.
- 2) Грамоты, Благодарности.
- 3) Публикации в СМИ.
- 4) Другое \_\_\_\_\_

**СПАСИБО!**

\_\_\_\_\_  
(Должность)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(Подпись/расшифровка подписи)