



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
« ГОРОД САРАТОВ »**

КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

П Р И К А З

Бюджет 2012 года № 399

**О внедрении и реализации
менторства в систему
образования города Саратова**

В целях создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование», обеспечения профессионального становления, развития и совершенствования управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений города Саратова

приказываю:

1. Утвердить:
 - 1.1. Положение о внедрении и реализации менторства в систему образования города Саратова (приложение № 1).
 - 1.2. Комплекс мер («дорожная карта») по внедрению менторства в систему саратовского образования (приложение № 2).
 - 1.3. План мероприятий по реализации менторства (приложение № 3).
2. Муниципальному казённому учреждению «Городской методический центр» обеспечить информационно – аналитическое, организационное и методическое сопровождение внедрения и реализации менторства в систему саратовского образования в соответствии с п.1.2.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. председателя комитета

Л.Ю. Живцова

Положение
о внедрении и реализации менторства в систему образования города Саратова

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о внедрении и реализации менторства в систему образования города Саратова (далее – Положение) определяет цели, задачи, и порядок организации деятельности менторов (далее – Менторство) в городе с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов.

1.2. Менторство в образовании представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и должностной адаптации новых руководителей образовательных учреждений, которая предполагает передачу знаний, навыков и опыта от наиболее квалифицированных руководителей образовательных учреждений менее квалифицированным или вновь назначенным руководителям (далее - Молодые Руководители) для эффективного осуществления профессиональной деятельности.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Менторство – система управленческого наставничества, суть которой состоит в передаче опыта по выработке, подготовке и реализации управленческих решений и проектов наиболее успешными и опытными управленческими командами своим коллегам, инструмент совместного поиска новых механизмов управления современной школой.

Ментор – руководитель образовательного учреждения (далее – Ментор), имеющий опыт эффективного управления образовательным учреждением и в этом качестве выполняющий роль наставника для лиц, в отношении которых осуществляется Менторство, в подготовке и реализации управленческих проектов и развитии профессиональных управленческих компетенций. Менторы – это признанные лидеры образования, которые готовы поделиться своим опытом и заинтересованы в повышении качества управленческой деятельности своих коллег в интересах развития системы образования города.

Менти - лицо, в отношении которого осуществляется Менторство (далее – Менти).

Программа менторского сопровождения – комплекс мероприятий, направленных на передачу эффективного управленческого опыта, разработанная с учетом профессиональных затруднений Молодых Руководителей и руководителей

образовательных учреждений с низкими результатами образовательной деятельности (далее – Руководители ШНОР).

1.4. Участниками Менторства являются:

Менти - Молодые Руководители и Руководители ШНОР;

Ментор – ответственный за профессиональное становление, развитие и должностную адаптацию Менти;

директор (заместитель директора) МКУ «Городской методический центр» (далее – МКУ «ГМЦ») осуществляющий общее руководство и контроль за организацией менторства;

начальник отдела сопровождения профессионального развития управленческих кадров осуществляет организационное и методическое сопровождение процесса Менторства.

1.5. Основными принципами Менторства являются:

- принцип легитимности: подразумевает соответствие деятельности по реализации программы менторского сопровождения законодательству Российской Федерации, региональной и муниципальной нормативно-правовой базе;

- принцип обеспечения суверенных прав личности: предполагает приоритет интересов личности и личностного развития руководителя образовательного учреждения в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений;

- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в организации совместной деятельности Менторов и Менти;

- принцип индивидуализации и персонализации Менторства направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании индивидуальной траектории совершенствования для Менти;

- принцип системности;

- принцип формирования у Менторов и Менти ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- принцип личной ответственности предполагает ответственное отношение всех субъектов менторской деятельности к внедрению практик менторства, их результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов менторского сопровождения;

- принцип равенства.

1.6. Участие в менторстве не должно наносить ущерб основной профессиональной деятельности участников программ менторского сопровождения.

2. Цели и задачи Менторства

2.1. Целью Менторства является подготовка Молодых Руководителей к вхождению в должность, минимизация периода его профессионального становления, развития и должностной адаптации, помощь в приобретении профессиональных знаний, навыков и опыта, способствующих качественному выполнению должностных обязанностей и обеспечению оптимального использования ресурсов в целях достижения высоких образовательных результатов.

2.2. Задачами Менторства являются:

2.2.1. Для муниципальной системы образования:

- содействие повышению качества предоставляемого дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам, а также дополнительного образования детей в муниципальных образовательных учреждениях в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами;
- разработка предложений, способствующих развитию и повышению эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений;
- оказание организационной, консультативной, информационной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений;
- изучение, анализ, обобщение и распространение лучших практик управленческой деятельности в муниципальных образовательных учреждениях, трансляция передового опыта для организаций образования города Саратова, Саратовской области и Российской Федерации;
- организация сетевого взаимодействия;
- развитие межмуниципального сотрудничества;
- мотивирование руководителей к достижению целей организации в рамках приоритетов муниципальной системы образования.

2.2.2. Для руководителей муниципальных образовательных учреждений:

- оказание помощи в должностной адаптации Менти, к условиям осуществления профессиональной деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков и опыта Менти;
- ускорение процесса профессионального становления и развития Менти, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные должностные обязанности;
- обучение Менти эффективным формам и методам индивидуальной работы, работы в коллективе, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- формирование у Менти высокой сознательности, дисциплинированности, трудолюбия, приверженности профессиональной деятельности, чувства ответственности за порученное дело и свои поступки, доброжелательного и уважительного отношения к коллективу, гражданам и другим лицам;
- развитие у Менти интереса к профессиональной деятельности, достижению высоких показателей в работе.

2.3. К совершенствованию механизмов Менторства могут привлекаться представители общественных советов, институтов повышения квалификации и иных организаций.

3. Порядок организации Менторства

3.1. Менторство устанавливается в отношении Молодых Руководителей, и Руководителей ШНОР, изъявивших желание о назначении Ментора.

3.2. Продолжительность Менторства устанавливается на срок до одного года. Срок Менторства устанавливается в зависимости от степени профессиональной и должностной подготовленности Менти. В указанный срок не включается период временной нетрудоспособности и другие периоды отсутствия по уважительным причинам Менти. В случае быстрого и успешного освоения Менти необходимых знаний, навыков и опыта, а также его успешного профессионального становления, развития и должностной адаптации, Менторство по ходатайству директора МКУ «ГМЦ» к председателю комитета по образованию может быть завершено досрочно. В случае необходимости или по просьбе Менти после истечения назначенного срока Менторство может быть продлено по ходатайству директора МКУ «ГМЦ» к председателю комитета по образованию ещё на один срок.

3.3. К работе в качестве Менторов привлекаются профессионально компетентные руководители, имеющие практические знания, навыки, достижения в профессиональной деятельности (как личные, так и образовательного учреждения), положительный опыт осуществления должностных обязанностей по должности «руководитель», и проработавшие в данной должности не менее трех лет.

3.4. Включение руководителя образовательной организации вместе с его управленческой командой в систему менторства в качестве Ментора осуществляется на основании заявки руководителя образовательной организации, с учетом соответствия образовательной организации требованиям, указанным в п. 3.3. Положения.

3.5. Назначение Менторов осуществляется приказом председателя комитета по образованию администрации муниципального образования «Город Саратов», издаваемым ежегодно, в котором определяется состав Менторов и Менти, график проведения и темы обучающих семинаров.

3.6. Один Ментор может сопровождать одного и (или) нескольких Менти, указанных в п. 3.1. Положения, но не более 3 одновременно.

3.7. При необходимости для Менти могут назначаться несколько Менторов (например, Ментор для профессиональной поддержки и Ментор для финансово-экономической и материально-технической поддержки).

3.8. Замена Ментора производится приказом председателя комитета по образованию администрации муниципального образования «Город Саратов», на основании ходатайства директора МКУ «ГМЦ» в следующих случаях:

- при прекращении Ментором или Менти трудовых отношений с комитетом по образованию администрации муниципального образования «Город Саратов»;
- при переводе Ментора или Менти в другое образовательное учреждение;
- при психологической несовместимости Ментора и Менти;
- при неисполнении Ментором своих обязанностей;
- по мотивированной просьбе Ментора или Менти;
- при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления Менти.

При этом период осуществления наставничества не изменяется.

4. Руководство Менторством

4.1. Общее руководство и контроль за организацией Менторства осуществляет директор МКУ «ГМЦ», который:

- обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации Менторства на оперативных совещаниях председателя комитета по образованию администрации муниципального образования «Город Саратов»;
- согласовывает план мероприятий по развитию Менторства в муниципальном образовании «Город Саратов».

4.2. Ответственность за организацию Менторства несет начальник отдела сопровождения профессионального развития управленческих кадров, который:

- вносит предложение по кандидатуре Ментора в зависимости от уровня его профессиональной подготовки;
- вносит предложение по сроку осуществления Менторства в зависимости от уровня профессиональной подготовки Менти;
- осуществляет контроль за процедурой Менторства в течение установленного периода, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по Менторству, анализирует и обобщает опыт работы Менторов;
- проводит по окончании периода Менторства индивидуальное собеседование (тестирование) с Менти;
- осуществляет координацию работы по Менторству в части: ликвидации выявленных затруднений в процессе адаптации Менти; обобщения и распространения позитивного опыта Менторства.

4.3. Отдел сопровождения профессионального развития управленческих кадров осуществляет организационное и документационное сопровождение процесса Менторства.

Организационное сопровождение наставничества заключается в:

- информационном обеспечении подбора Менторов;
- поддержании контакта Ментора с Менти, для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции.

Документационное сопровождение процесса менторства заключается в:

- подготовке проекта приказа о назначении Ментора, сопровождающего процесс Менторства;
- оказании консультационной помощи в разработке индивидуального плана Менторства;
- проведении анкетирования Менти, с целью выявления эффективности работы с ними Менторов;
- формирование базы Менторов по направлениям сопровождения.

Отдел сопровождения профессионального развития управленческих кадров вправе проводить выборочное тестирование Менти, с целью проверки приобретенных ими знаний, навыков и опыта.

5. Права и обязанности Ментора

5.1. Ментор обязан:

- разрабатывать индивидуальный план мероприятий по Менторству для Менти;
- обеспечить изучение требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей Менти;
- оказывать индивидуальную помощь в изучении действующего законодательства, нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов, регламентирующих деятельность образовательных организаций, в овладении практическими навыками качественного выполнения должностных обязанностей;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в профессиональной деятельности Менти;
- в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности совместно с Менти;
- передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать Менти, наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- всесторонне изучать профессиональные, деловые, волевые и моральные качества Менти, его отношение к профессиональной деятельности, а также ко всем участникам образовательного процесса;
- быть требовательным;
- привлекать Менти к участию в муниципальных программах и проектах;
- составлять отчет по итогам Менторства.

5.2. Ментор имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью Менти, вносить предложения о его поощрении, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения;
- осуществлять контроль за деятельностью Менти, в форме личной проверки выполнения заданий, проверки качества подготавливаемых документов;
- рекомендовать Менти выполнение мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом Менторства.

6. Права и обязанности Менти

6.1. Менти обязан:

- изучать требования законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законодательных и иных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность образовательных учреждений, вопросы профессиональной деятельности руководителя, его подготовки и переподготовки;
- изучать должностные обязанности, основные направления деятельности руководителя образовательного учреждения;

- выполнять указания и рекомендации Ментора, связанные с изучением порядка исполнения должностных обязанностей, учиться практическому решению поставленных задач;
- совершенствовать профессиональные навыки, направленные на качественное выполнение должностных обязанностей, заданий и поручений;
- совместно с Ментором устранять допущенные ошибки;
- сообщать Ментору о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных должностных обязанностей, а также о трудностях профессионального и психологического характера;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в профессиональной деятельности;
- составлять отчет по итогам Менторства.

6.2. Менти имеет право:

- в индивидуальном порядке обращаться к Ментору за советом, помощью по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью и адаптацией;
- при невозможности установления личного контакта с Ментором или неудовлетворенности качеством оказываемой им поддержки выходить с соответствующим ходатайством о его замене к директору МКУ «ГМЦ».

7. Требования к программам менторского сопровождения

7.1. Разработка программ менторского сопровождения ориентирована на формирование организационно-методических условий эффективного развития потенциала руководителей образовательных учреждений города Саратова, в том числе за счет выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства управленческих кадров.

7.2. В зависимости от выявленных у Менти профессиональных дефицитов программы могут включать различные направления деятельности.

7.2.1. Аналитическое направление:

- изучение и анализ состояния и результатов деятельности образовательных учреждений;
- выявление затруднений;
- выявление запроса педагогических коллективов и управленческих кадров;
- изучение, обобщение и распространение эффективного опыта управленческой деятельности, направленной на достижение приоритетных задач в области образования.

7.2.2. Организационно - методическое направление:

- построение индивидуальных образовательных маршрутов для Менти;
- обеспечение методического сопровождения;
- организационно-методическое сопровождение внедрения моделей «горизонтального обучения» руководителей.

7.2.3. Консультационное направление:

- организация консультационной работы по различным аспектам управленческой деятельности;

- популяризация эффективных управленческих практик;
- консультирование в рамках сетевого взаимодействия с различными организациями системы образования.

8. Завершение Менторства

8.1. По окончании установленного приказом председателя комитета по образованию срока Менторства, Ментор готовит информацию о результатах наставничества с конкретными рекомендациями по дальнейшему повышению профессионального мастерства и помогает Менти в подготовке социально-значимого для учреждения проекта для защиты по итогам прохождения обучения.

8.2. Отчет о результатах Менторства передается в МКУ «ГМЦ» вместе с материалами социально-значимого для учреждения проекта (после защиты).

8.3. Отдел сопровождения профессионального развития управленческих кадров готовит приказ по итогам Менторства и результатах защиты проектов за отчетный период.

8.4. Результатами эффективной работы Ментора считаются:

- освоение и использование Менти в практической деятельности нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;
- положительная мотивация Менти к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений, поручений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

8.5. Результаты работы Ментора учитываются при оценке его деятельности и установлении условий оплаты труда при тарификации, прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности.

8.6. Формой поощрения Ментора является награждение Благодарственным письмом за добросовестный труд и результативность менторской деятельности, размещение информации о лучших Менторах на сайте комитета по образованию администрации муниципального образования «Город Саратов».

Приложение № 2
к приказу председателя
комитета по образованию
администрации муниципального
образования «Город Саратов»
от _____ № _____

«Дорожная карта» реализации программы менторского сопровождения
2022 – 2024 году

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для реализации программы менторского сопровождения	Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы менторского сопровождения	1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ). 2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия „За наставничество“». 3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». 4. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 № 179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта „Образование”	Август – сентябрь 2022	Одиноква О.Б. Черепанова С.П. Храмова М.А. Коровина Н.С.

			<p>(вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта „Молодые профессионалы“ (повышение конкурентоспособности профессионального образования)»).</p> <p>5. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).</p> <p>6. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16)</p>		
		Подготовка нормативной базы реализации программы менторского сопровождения в городе Саратове	<p>1. Приказ «О внедрении и реализации менторства в систему образования города Саратова».</p> <p>2. Разработка и утверждение положения о внедрении и реализации менторства в систему образования города Саратова.</p> <p>3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы менторского сопровождения в 2022 – 2024 году</p>	Сентябрь 2022	Одинокова О.Б.

		Выбор форм и программ менторского сопровождения в соответствии с потребностями управленцев	<p>1. Проведение муниципального мониторинга оценки компетенций руководителя общеобразовательного учреждения с целью определения уровня профессиональных компетенций, базовых умений и навыков, необходимых для эффективной управленческой деятельности руководителя общеобразовательного учреждения.</p> <p>2. Организация обучения на курсах профессиональной подготовке по программе «Менторство» на базе государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Саратовский областной институт развития образования».</p> <p>3. Формирование банк программ по управленческим компетенциям в соответствии с потребностями управленцев.</p>	октябрь-декабрь 2022	Одиноква О.Б. Черепанова С.П. Храмова М.А. Коровина Н.С.
2.	Формирование базы менти	Сбор данных о менти	<p>1 Проведение анкетирования среди директоров ОУ, желающих принять участие в реализации программы менторского сопровождения в 2022 – 2024 году.</p> <p>2. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников проекта.</p> <p>3. Сбор дополнительной информации о запросах менти.</p>	Январь – февраль 2023	Одиноква О.Б. Черепанова С.П. Храмова М.А. Коровина Н.С.

			4. Выбор форм менторского сопровождения в зависимости от запросов менти.		
3.	Формирование базы менторов	Сбор данных о менторах	<p>1. Проведение анкетирования среди менторов, желающих принять участие в реализации программы менторского сопровождения в 2022 – 2024 году</p> <p>2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения в реализацию программы менторского сопровождения управленцев системы образования города Саратова</p>	Март-апрель 2023	Одинокова О.Б. Черепанова С.П. Храмова М.А. Коровина Н.С.
4.	Формирование менторских пар или групп	Отбор менторов и менти	<p>1. Анализ заполненных анкет потенциальных менторов и сопоставление данных с анкетами менти.</p> <p>2. Организация групповой встречи менторов и менти.</p> <p>3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого ментора/менти после завершения групповой встречи.</p> <p>4. Анализ анкет групповой встречи и соединение менторов и менти в пары/группы.</p>	Апрель – май 2023	Одинокова О.Б. Черепанова С.П. Храмова М.А. Коровина Н.С.
		Закрепление менторских пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении менторских пар/групп».	Июнь – август 2023	Одинокова О.Б. Черепанова С.П. Храмова М.А.

			<p>2. Составление планов индивидуального развития менти, индивидуальные траектории обучения.</p> <p>3. Организация психологического сопровождения менти, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск ментора.</p>		Коровина Н.С.
5	Координация работы менторских пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч менторов и менти	1. План мероприятий по взаимодействию ментора и менти	Сентябрь 2023	Одиноква О.Б. Черепанова С.П. Храмова М.А. Коровина Н.С.
			2. Проведение первой, организационной, встречи ментора и менти.		
			3. Проведение второй, пробной рабочей, встречи ментора и менти.	Октябрь 2023	
			4. Проведение встреч, стажировок в соответствии с планом программы менторского сопровождения.	Ноябрь 2023 – апрель 2024	
			5. Проведение заключительной встречи	Апрель 2024	
		Планируемые результаты менторов	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	Май 2024	Одиноква О.Б. Черепанова С.П. Храмова М.А. Коровина Н.С.
6	Завершение программы менторского сопровождения	Отчеты по итогам программы менторского сопровождения	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программы менторского сопровождения.	май – июнь 2024	Одиноква О.Б. Черепанова С.П. Храмова М.А. Коровина Н.С.

			2.Проведение мониторинга качества реализации программы менторского сопровождения. 3.Мониторинг и оценка влияния проекта менторинга на менти		
		Мотивация и поощрение менторов	1.Приказ о поощрении. 2. Благодарственные письма партнерам.	Август 2024	Одиноква О.Б. Черепанова С.П. Храмова М.А.
			3.Публикация результатов программы менторского сопровождения, лучших менторов, информации на сайте КО	Август 2024	Черепанова С.П. Храмова М.А.
			4.Проведение конкурса профессионального мастерства «Ментор года», «Лучшая пара».	Ноябрь - декабрь 2024	Одиноква О.Б. Черепанова С.П. Храмова М.А. Коровина Н.С.

Приложение № 3
к приказу председателя
комитета по образованию
администрации муниципального
образования «Город Саратов»
от _____ № _____

План мероприятий по реализации менторства

№	Мероприятие	Цель	Планируемый результат	Форма отчетности	Срок отчетности
Сентябрь 2023	Первая встреча ментора и менти. Анкетирование. Беседа.	Выявление потребностей менти.	Составлен перечень запросов, чек-лист компетентностей, дефицитов.	Чек-лист компетентностей, дефицитов.	30.09.2023
Октябрь 2023	Составление плана работы ментора и менти на период реализации программы менторского сопровождения.	Определение функций участников программы менторского сопровождения, полномочий, мероприятий и сроков.	Планы работы совместной работы ментора и менти.	Планы работы участников программы менторского сопровождения.	30.10.2023

Ноябрь 2023 – март 2024	<p>Нормативно-правовая база образовательного учреждения. Изучение опыта ментора. Стажировка. Оказание практической и теоретической поддержки. Выявление проблемных мест в профессиональной подготовке менти. Обратная связь. Анкетирование: профессиональные затруднения. Анализ процесса адаптации менти: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в профессиональной деятельности менти.</p>	<p>Реализация программы менторского сопровождения.</p>	<p>Прохождение стажировки.</p>	<p>Дневник ментора. Опрос менти.</p>	<p>30.03.2024</p>
-------------------------	---	--	--------------------------------	--------------------------------------	-------------------

Апрель 2024	Промежуточный контроль	Контроль уровня достижений, измерение уровня удовлетворенности ментора и менти участием в программе менторского сопровождения.	Удовлетворенность сторон участием в программе менторского сопровождения, динамика показателей развития профессионального потенциала менти.	Анкета обратной связи. Тестирование менти.	30.04.2024
Май 2024	Анализ результатов участия в программе менторского сопровождения.	Контроль уровня развития творческого потенциала, достижений в профессиональной деятельности.	Удовлетворенность сторон участием в программе менторского сопровождения, динамика показателей развития профессионального потенциала менти.	Анкета обратной связи. Тестирование по управленческим компетенциям. Отчет ментора.	30.05.2024