**Необходимые ресурсы:**

1. Кадровые ресурсы:
	* В практике наставничества участвуют специалисты, которые длительное время проработали в социальной сфере, имеют большой профессиональный опыт и достижения в социальной сфере -за каждым новым специалистом закрепляется наставник.

Наставник - имеет подтвержденные результаты профессиональной деятельности; демонстрирует образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

Критерии подбора наставника:

* оценка по компетенциям (управленческие, профессиональные, личностные);
* опыт работы в организации (стаж работы);
* личностные качества (проактивность, эмоциональный интеллект, обучаемость, ориентация на людей, доброжелательность, ориентация на результат);
* оценка мотивации наставника (желание обучать других, профессиональный или патриотический тип мотивации);
* наличие опыта наставничества.

Наставляемый – новый специалист, готовый к развитию и взаимодействию. Наставник должен быть готов к дополнительной деятельности, наставляемый – к работе в режиме многозадачности, корректировке, рекомендациям в рамках специфики организации.

Сотрудники психолого-педагогического состава организуют психологическое сопровождение и взаимодействие наставника и наставляемого.

1. Материальные ресурсы: финансирование на прохождение обучения на базе институтов и центров повышения квалификации с получением удостоверения или сертификата. Для обучения, в том числе наставляемых, привлекаются специалисты из других городов: (Москва, Санкт Петербург и др.)
2. Транспорт: наличие 3 машин для выездов в рамках работы (патронаж семей, мобильные бригады, SOS-рейды).
	* Площадь организации:3,5 га (имеется дополнительное помещение в центре города для встреч с благополучателями по запросу в рамках соглашения о сотрудничестве с партнерской организацией; вторая локация находится в г.Череповец).
	* Технические ресурсы:
		+ рабочее место с необходимым техническим оборудованием: рабочий телефон, личный ноутбук, сеть интернета, Wi-Fi-соединение, ксерокс, сканер, принтер, интерактивная доска, сенсорный киоск и проектор (по потребности); дидактический материал.
		+ наличие рекреационной зоны (класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых встреч наставников и наставляемых;
3. Информационные ресурсы:
* наличие вертикальных и горизонтальных связей в организации: (например, представители учредителей участвуют в приеме нового специалиста на должность, в проведении собеседования; разрабатывают документ по Программе адаптации и компетенций на каждую должность в организации; организуют офлайн и онлайн встречи в рамках адаптационной программы с новыми специалистами).
* проведение совещаний (1 раз в неделю), где разбираются общие вопросы деятельности учреждения, специфические вопросы по подразделениям;
* проведение совещаний по направлениям работы, в том числе методических (грантовая деятельность, мероприятия по летним сменам, конкурсы, выставки, круглые столы)
* проведение междисциплинарных консилиумов по сложным случаям в работе с благополучателями;
* участие всех сотрудников в группах в социальных сетях по направлениям работы (группы ВКонтакте, telegram);
* проведение неформальных встреч (в т.ч. новые сотрудники участвуют в проведении «здоровых пятниц» 1 раз в месяц, направленных на поддержку психологического здоровья, профилактику профессионального выгорания и поддержку здорового образа жизни).
* в рамках системы мотивации организуется поощрение новых сотрудников в виде переходящего знака почета «Лучший в профессии» (1 раз в погода), вручение благодарности от директора учреждения, от учредителя организации Российского комитета.