



ДЕПАРТАМЕНТ ПО СПОРТУ И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКЕ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТЮМЕНИ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА  
«ЦЕНТР ДЗЮДО» ГОРОДА ТЮМЕНИ

РАССМОТРЕНА и ПРИНЯТА  
на заседании тренерского совета  
МАУ СШ «Центр дзюдо»  
города Тюмени  
Протокол № 2  
«03» февраля 2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУ СШ «Центр дзюдо»  
города Тюмени  
Д.М. Соляников  
03 февраля 2022г.



**Программа наставничества  
МАУ СШ «Центр дзюдо» города Тюмени  
на 2022 - 2025 спортивный сезон**

Срок реализации программы:  
3 года (спортивный сезон)

Разработчик программы:  
Шавшун О.В.  
Руководитель программы:  
Дадабекова Е.Ю.

Тюмень  
2022 год

## Содержание

<b>1. Пояснительная записка</b>	<b>3</b>
1.1. Актуальность реализации программы наставничества	3
1.2. Нормативные основы наставничества	4
1.3. Цель и задачи программы наставничества в учреждении	5
1.4. Принципы реализации программы наставничества	5
<b>2. Модель наставничества</b>	<b>8</b>
2.1. Реализуемая в учреждении модель наставничества	8
2.2. Цель, задачи и содержание модели наставничества, реализуемой в учреждении	8
2.3. Сроки реализации программы наставничества	12
<b>3. Этапы реализации программы наставничества</b>	<b>14</b>
<b>4. Планируемые результаты внедрения программы наставничества</b>	<b>19</b>
<b>5. Мониторинг и оценка качества реализации программы наставничества</b>	<b>20</b>
<b>6. Управление программой наставничества</b>	<b>24</b>
<b>7. Риски при реализации программы наставничества</b>	<b>25</b>
<b>8. Список использованной литературы</b>	<b>26</b>
<b>9. Приложения</b>	<b>27</b>

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## 1.1. Актуальность реализации программы наставничества

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки к активному участию в трудовой деятельности.

В качестве ключевых понятий в контексте слова «наставничество» можно выделить следующие: направлять, оказывать помощь, поддержку в выборе пути. Функциональным ядром наставничества является развитие компетенций и личностное развитие. Это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Сформированная система наставничества может стать действенным инструментом для повышения качества подготовки занимающегося, а также создания эффективных социальных лифтов.

Наставничество является особым видом деятельности тренера, характеризующимся интегративностью, основанной на поддержке и сотрудничестве, и направленным на удовлетворение индивидуальных потребностей ее участников.

В соответствии с целевыми показателями федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» к концу 2024 года не менее 70% обучающихся образовательных организаций основного общего, дополнительного и профессионального образования должны быть вовлечены в различные формы наставничества.

Актуальность внедрения и реализации программы наставничества, заключается в необходимости создания условий для социального, культурного и профессионального самоопределения, творческой самореализации личности, а также содействие физическому развитию и оздоровлению наставляемого.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников процесса.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, возникающих практически у любого занимающегося:

– подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе;

– одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной программы спортивной подготовки, либо который испытывает трудности коммуникации;

– ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

В программе наставничества раскрываются методологические и технологические аспекты ее реализации, приводятся методики проведения мониторинга и оценки результативности реализации программы, а также типовые модели наставничества и их содержательные характеристики. В программе используются термины и понятия как широко употребляемые, так и узкоспециальные, представленные в глоссарии (Приложение 1).

## **1.2. Нормативные основы наставничества**

Процесс реализации программы наставничества достаточно сложен. Он требует документально-правового, методологического обоснования и технологического обеспечения.

Нормативно-правовые основания наставнической деятельности обеспечиваются рядом документов, среди которых:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020);

2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

3. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

5. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период 2025 года»;

6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.03.2022 №678-р «Об утверждении концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года»;

7. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «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»;

8. Письмо Минпросвещения России от 24.08.2020 № ДГ-1249/06 «О внедрении примерной программы воспитания»;

9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.12.2018 № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».

10. Распоряжение правительства Российской Федерации от 31.03.2022 №678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года».

11. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021г. №2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»;

12. Устав учреждения.

### **1.3. Цель и задачи программы наставничества в учреждении**

**Целью** наставнической деятельности в учреждении является создание условий для активной социализации, успешной личной и профессиональной самореализации, продуктивного развития, социальной адаптации посредством передачи опыта от наставника к наставляемому.

**Задачи** наставнической деятельности в учреждении:

1. Создание условий для эффективного обмена жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта тренировочной и профессиональной деятельности;

2. Подготовка наставляемого к самостоятельной осознанной и социально-продуктивной деятельности, содействие профессиональной ориентации;

3. Формирование открытого и эффективного сообщества внутри учреждения, посредством построения доверительных и партнерских отношений между всеми участниками спортивной подготовки.

### **1.4. Принципы реализации программы наставничества**

Реализация наставнической деятельности в учреждении включает в себя:

- разработка Программы наставничества, включая инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы;

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;

- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников;

- осуществление персонифицированного учета занимающихся, молодых специалистов и тренеров, участвующих в Программе наставничества;

- формирования баз данных наставников, лучших практик;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства работников, задействованных в реализации Программы наставничества;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности Программы наставничества.

Реализация программы наставничества будет наиболее эффективна, если при ее составлении будут приняты во внимание следующие принципы:

- Принцип научности, предполагающий реализацию научно обоснованных и проверенных технологий.

- Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.

• Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.

• Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.

• Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – тренеров; специалистов НКО и специалистов других организаций, участвующих в реализации программы наставничества; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне; на уровне государственных, общественных и международных организаций в части согласованности их действий и единства стратегии реализации программ наставничества.

• Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеживания обманным путем.

• Принцип аксиологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.

• Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка.

• Принцип личной ответственности. Предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

• Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.

• Принцип равенства. Этот принцип означает, что программа наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

• Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества.

Данные принципы организации деятельности в рамках программы наставничества отражены при формировании модели наставничества, реализуемой в учреждении.

## 2. МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

### 2.1. Реализуемая в учреждении модель наставничества (целевые группы программы наставничества)

Необходимыми условиями для эффективной реализации программы наставничества являются следующие:

- постановка реальных задач и путей их достижения;
- методологическое, информационное и технологическое обеспечение реализации программы наставничества;
- взаимная заинтересованность сторон;
- наличие методики оценивания результатов.

Таким образом, методология наставничества представляет собой систему подходов и методов, характеризующихся системностью, комплексностью и личностно-ориентированным подходом.

Существует несколько моделей взаимодействия наставников и наставляемых. В числе самых распространенных моделей наставничества, реализуемых в системе дополнительного образования, в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены следующие:

- «педагог – педагог»;
- «педагог-обучающийся»;
- «обучающийся-обучающийся»;
- «специалист - обучающийся».

Модель наставничества «педагог-обучающийся», реализуемая в учреждении, предполагает взаимодействие тренера-наставника и занимающегося для получения необходимого стимула к тренировочному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций в рамках построения индивидуального маршрута спортивной подготовки, в том числе для занимающихся с ОВЗ, одаренных занимающихся.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым, в зависимости от мотивации самого наставляемого, может происходить прикладное знакомство с профессией, профессиональная ориентация и самоопределение в будущей профессии.

### 2.2. Цель, задачи и содержание модели наставничества, реализуемой в учреждении

#### Модель наставничества «Педагог-обучающийся»

**Целью** такой модели наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров.

#### **Задачи:**

- повышение мотивации к прохождению спортивной подготовки и улучшению спортивных результатов;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной траектории спортивной подготовки;



- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка наставляемого с особыми потребностями спортивной подготовки или социальными потребностями.

Универсальность Программы наставничества позволяет применять ее для разных целевых групп сопровождения (наставляемых):

- наставничество для детей, находящихся в социально – опасном положении (наставник – ребёнок группы «СОП»);
- наставничество для одаренных детей (наставник – одарённый ребёнок);
- наставничество для детей с ограниченными возможностями здоровья (наставник – ребёнок ОВЗ).

### **1.Цель наставничества для детей, находящихся в социально – опасном положении (наставник – ребёнок группы «СОП»):**

- формирование у несовершеннолетних законопослушного отношения к жизни в окружающем социуме общепринятых норм и навыков общественного поведения;
- создание позитивных жизненных установок у несовершеннолетнего и членов его семьи, направленных на преодоление негативного отношения к окружающему сообществу и осознанный отказ от собственных асоциальных проявлений.

Наставничество для данной категории детей осуществляется в формате индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетним, находящимся в социально-опасном положении, посредством закрепления за ним наставника с целью оказания положительного воспитательного воздействия.

#### **Содержание:**

<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Срок</b>	<b>Планируемый результат</b>	<b>Фактический результат*</b>
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления у наставляемого СОП</b>				
1.1.	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений личностного развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу для уточнения зон развития			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей		Разработаны меры преодоления трудностей	
<b>Раздел 2. Направления развития наставляемого СОП</b>				
2.1.	Подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности через включение в социальное проектирование и		Динамика результатов включения в социально продуктивную деятельность	

	волонтерскую деятельность			
2.2.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Наставляемый СОП мотивирован к занятиям ДОП; социализирован	
2.3.	Пройти профориентационную программу по интересующим профессиям		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по интересующей профессии	
2.4.	Формировать гражданственность, ответственное отношение к своим поступкам, законопослушность		Отсутствие асоциальных поступков	
2.5.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в СШ, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в группе занимающихся	

**Раздел 3. Межведомственное взаимодействие в решении социально-педагогических проблем наставляемого СОП**

3.1.	Проведение просветительской коррекционно-профилактической работы: - проведение разъяснительных бесед с несовершеннолетними законными представителями о правах и обязанностях обеих сторон; - проведение различных мероприятий, направленных на профилактику асоциального поведения, личностное развитие, воспитание культуры здорового образа жизни):		Отсутствие пропусков занятий;  формирование ответственного отношения со стороны родителей к воспитанию и обучению своих детей; формирование у детей осознанного отношения к своему здоровью и поступкам, усвоение правил и норм поведения в обществе	
------	---	--	---	--

\*Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

**2.Цель наставничества для одаренных детей (наставник-одаренный ребенок):** реализация личностного и творческого потенциала ребенка, обеспечение возможности самореализации одаренной личности.

Наставники одаренных детей выстраивают траекторию развития одаренного ребенка, способствуют повышению уровня мотивации и творческой активности занимающихся, побуждают их к поиску уникальных решений, вдохновляют наставляемого на новое дело и участвуют в его реализации от планирования до воплощения идеи.

**Содержание:**

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат *
---	-------------	------	-----------------------	-------------------------

<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления у наставляемого ОР</b>				
1.1.	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений личностного развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу для уточнения зон развития			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий		Разработаны меры преодоления трудностей	
<b>Раздел 2. Направления развития наставляемого ОР</b>				
2.1.	Освоить эффективные подходы к планированию (творческой, спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования (творческой, спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты	
2.2.	Повышение мотивации к подготовке и участию в официальных физкультурных и спортивных мероприятиях различного уровня		Обеспечена динамика участия и результативности в официальных физкультурных и спортивных мероприятиях. По итогам участия в спортивных мероприятиях (указать каких) занято место/статус).	
2.3.	Подготовка занимающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности через включение в социальное проектирование и волонтерскую деятельность		Динамика результатов включения в социально продуктивную деятельность	
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации проектов, исследовательских работ	
2.5.	Побуждение занимающегося к нахождению и принятию самостоятельных решений, осуществления личностного выбора		Развитие компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора	

\*Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

**3.Цель наставничества для детей с ограниченными возможностями здоровья (наставник – ребёнок ОВЗ):** обеспечение социокультурной реабилитации и интеграции ребенка в общество, стабилизация эмоционально-

психологического состояния ребенка, адаптацию и реализацию личностного потенциала.

Наставник помогает ребенку поверить в свои силы и свои возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения, при необходимости обращаться за помощью.

Основную роль в успешности социализации играет индивидуальный подход с учетом психофизических особенностей и возможностей детей данной категории.

### Содержание:

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат *
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления наставляемого ОВЗ</b>				
1.1.	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений личностного развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу для уточнения зон развития			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий		Разработаны меры преодоления трудностей	
<b>Раздел 2. Направления развития наставляемого ОВЗ</b>				
2.1.	Повышение мотивации к деятельности и творчеству		Обеспечена динамика развития ребенка	
2.2.	Подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности		Динамика результатов включения в социально продуктивную деятельность	
2.3.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации проектов, исследовательских работ	
2.4.	Формировать здоровьесберегающую культуру		Улучшены (сохранены) показатели здоровья	
2.5.	Побуждение к нахождению и принятию самостоятельных решений, осуществления личностного выбора		Развитие компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора	

\*Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

### 2.3. Сроки реализации программы наставничества

Срок программы наставничества в учреждении рассчитан на 3 года (2022-2025 годы).

Длительность и срок реализуемой модели наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 спортивного сезона) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. Данный срок реализации модели наставничества дает возможность корректировать деятельность наставников под сложившуюся ситуацию, учитывая эпидемиологическую обстановку.

В случае изменения тренерского состава программа наставничества реализуется с момента приема на работу нового сотрудника.

### 3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

*Представить модель внутреннего и внешнего взаимодействия в рамках программы наставничества.*

Реализация программы наставничества производится последовательно по двум направлениям, обеспечивающим внутреннюю и внешнюю поддержку, которая включает в себя семь основных этапов.

**Внутреннюю поддержку** представляют руководитель и административно-управленческий персонал, занимающиеся и их родители (законные представители), тренеры, инструкторы-методисты.

Работа с внутренней средой – это деятельность, направленная на поддержание программы наставничества внутри учреждения:

- взаимодействие с администрацией и коллективом тренеров и для выбора куратора программы наставничества, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнение базы наставников;
- взаимодействие с занимающимися и их родителями (законными представителями) для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для оценки ее результатов и эффективности, представления результатов на итоговом мероприятии, тиражирования успешных практик.

**Внешнюю поддержку** осуществляют организации-партнеры НКО, СМИ, представители образовательных организаций, органы власти и другие субъекты, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (конференции, фестивали, встречи выпускников);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб).

Принципиально важно для успеха программы, особенно на этапе подготовки и запуска информировать всех потенциальных участников и заинтересованных лиц о реализации программы наставничества как на уровне муниципального образования в целом, так и в учреждении.

Важно заинтересовать аудиторию и предоставить желающим (из числа сотрудников и занимающихся) возможность принять участие в программе.

Этапы	Деятельность внутри учреждения	Деятельность во внешней среде	Результат
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы.</li> <li>2. Информировать коллектив и занимающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы занимающихся, тренеров.</li> <li>3. Сформировать команду, отвечающую за реализацию программы и выбрать куратора.</li> <li>4. Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.</li> </ol>	Привлечение внешних ресурсов (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).	Дорожная карта реализации наставничества (Приложение 4). Пакет документов.
2. Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем занимающихся, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Привлечение внешних ресурсов (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
3. Формирование базы наставников	<p>Формирование базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- тренеров, заинтересованных в тиражировании личного опыта спортивной подготовки и создании продуктивной атмосферы для достижения результата;</li> <li>- родителей (законных представителей) занимающихся-активных участников родительских советов, организаторов досуговой деятельности в учреждении и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> <li>- сотрудники центра внешкольной работы (ПДН, КДН, СОП);</li> <li>- участников региональных проектов и т.д.</li> </ul> </li> <li>2. Взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников</li> </ol>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе (или в текущем спортивном сезоне) наставничества, так и в будущем.
4. Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вебинары, курсы повышения квалификации сотрудников, семинары, тренинги и т.д.</li> <li>2. Ознакомление с материалами на сайтах: -ГАУ ДО</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение профессиональных компетенций по наставничеству.</li> <li>2. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми</li> </ol>

		Тюменской области «Дворец творчества и спорта «Пионер» <a href="http://pioner72.ru/">http://pioner72.ru/</a> - МОЦ МАУ ДО ЦЭВД «В доме Буркова» города Тюмени <a href="http://dsimp.ru/v-dome-burkova">http://dsimp.ru/v-dome-burkova</a>	потенциальными наставниками. 3.Собеседование с наставниками. 4. Программа обучения.
5.Формирование наставнических пар/групп	1. Сформировать пары «наставник – наставляемый», «наставник – наставляемые». 2. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 3. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	Привлечение дополнительных специалистов для формирования пар/групп.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
6.Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.	Промежуточные результаты программы наставничества транслировать партнерам программы: - сотрудникам центра внешкольной работы (для наставляемых ПДН, КДН, СОП); - медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.  Пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и проанализированы.
Завершение программы наставничества	1.Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2.Подведение итогов программы, цикла программы.	1.Пригласить социальных партнеров на итоговое	1.Достигнуты цели программы наставничества. 2.Собраны лучшие



	<p>3.Проведение открытого мероприятия.</p> <p>4.Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p>	<p>мероприятие.</p> <p>2.Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа.</p>	<p>наставнические практики.</p> <p>3.Внимание общественности привлечено к деятельности учреждения.</p> <p>4.Запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.</p> <p>5.На сайте учреждения создан раздел «Наставничество», где публикуются успешные кейсы.</p> <p>6.Создание виртуальной или реальной доски почета наставников с указанием достижений.</p>
--	--	---	--

Для внедрения и реализации целевой модели наставничества разработана Дорожная карта (Приложение 4), которая поможет составить четкий план действий, определить сроки выполнения каждого их этапов и назначить ответственных за их выполнение по каждому из направлений наставничества.

### **Индивидуальные планы развития наставляемых**

В индивидуальном Плане прописываются анализ трудностей наставляемого и их преодоления, направления развития наставляемых, действия наставляемого и наставника по решению направлений развития, перечень мероприятий по каждому направлению, сроки и формат проведения, отметки о выполнении (Приложение 6).

### **Условия реализации программы наставничества**

При реализации наставнической программы в учреждении стоит донести до всех участников и сообщества основные ценности и принципы наставничества. Только так, с первых встреч, направленных на представление целостной ценностной системы, возможно, получить ситуацию, когда желание участвовать в программе будет искренним, ожидания от итогов – реальными, а цели – реализуемыми. Приложения 2, 3 (Положение о наставничестве, манифест наставника; кодекс наставника, качества успешных наставников).

Ресурсы необходимые для реализации программы наставничества: материально-техническая база, кадровое, методическое обеспечение, система сетевого и вневедомственного взаимодействия.

Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом

разработанных и действующих документов учреждения и примерных форматов работы.

**Перечень документов и мероприятий, рекомендованных для организации работы наставнических пар/групп**

Наставническая пара /группа	Наименование документов, разработанных и действующих в учреждении	Примерные форматы работы
«Педагог-обучающийся»	<p>Программы воспитания.            Планы воспитательной работы.            Программы спортивной подготовки.            Программы/планы по работе с одаренными/талантливыми детьми и молодежью.            Программы/планы по профилактике правонарушений занимающимися.            Программы/планы по адаптивной физической культуре.            Программы реализации тематических смен в лагере с дневным пребыванием детей.            Программы/планы по профессиональному самоопределению занимающихся.            Иные программы/планы, действующие в учреждении</p>	<p>Проектная деятельность.            Подготовка к физкультурным и спортивным мероприятиям.            Совместное посещение или организация мероприятий.            Сетевые проекты.            Образовательные курсы.            Тематические оздоровительные смены.            Социально значимая деятельность.            Волонтерская (добровольческая) деятельность.</p>

#### **4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Измеримое улучшение показателей занимающихся в сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата среди обучающихся, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций.
3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности тренеров, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных траекторий развития.
5. Рост числа занимающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
7. Формирования активной гражданской позиции занимающихся.
8. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
9. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
10. Увеличение доли занимающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
11. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

##### **Планируемые результаты модели наставничества «Педагог-обучающийся»**

- высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные процессы учреждения, процесс спортивной подготовки;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы.
- повышения уровня результатов занимающихся;
- количественный и качественный рост успешно реализованных программ спортивной подготовки;
- профессиональное самоопределение занимающегося, наличие компетенций необходимых для будущей профессиональной деятельности;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью, дезадаптацией занимающихся.

## 5. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно – личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика спортивных результатов.

### Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных/итоговых)
<i>1. Наличие мотивированных запросов от представителей учреждения на работу наставников</i>		
Количество занимающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
<i>2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей учреждения</i>		
2.1 Количество тренеров, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа тренеров		
<i>3. Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «педагог-обучающийся»:</i>		
3.1 Количество наставляемых, испытывающих эмоциональную <b>удовлетворенность</b> от пребывания в роли наставляемого		
3.2 Количество наставляемых, испытывающих эмоциональную <b>неудовлетворенность</b> от пребывания в роли наставляемого		
3.3 Количество наставляемых, <b>отмечающих изменения</b> в знаниях в результате участия в программе наставничества		

3.4 Количество наставляемых, <b>не овладевших</b> новыми знаниями в результате участия в программе наставничества		
3.5 Количество наставляемых, использующих освоенные способы поведения и действий в проблемных ситуациях		
3.6 Количество наставляемых, у которых отмечаются динамика участия и результативности в официальных физкультурных и спортивных мероприятиях.		
<i>4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>		
4.1 Количество работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество проведенных учреждением научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.3 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.		

### **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения учреждения, реализующего программу наставничества.

#### **Цели мониторинга:**

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

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. (Приложение 7-8) Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

#### **Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников.**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности занимающихся;
- качество изменений в освоении занимающимися программ спортивной подготовки;
- динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (Приложения 9-12).

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

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

#### **Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

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

Мониторинг проводится два раза за период спортивного сезона («входной» и «итоговый» контроль). Сравнительные показатели помогут оценить качество реализуемой программы наставничества, её сильные и слабые стороны, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

## 6. УПРАВЛЕНИЕ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор, заместитель директора (координатор)	Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения целевой программы наставничества	Апрель-май 2022
Куратор программы наставничества Инструктор-методист	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества.</li> <li>2. Формирование базы наставников и наставляемых.</li> <li>3. Организация обучения наставников (привлечение экспертов для проведения обучения).</li> <li>4. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li> <li>5. Контроль проведения программы наставничества.</li> <li>6. Решать организационные вопросы, возникающие при реализации программы наставничества.</li> <li>7. Участвовать в оценке вовлеченности занимающихся в различные формы наставничества.</li> <li>8. Проводить мониторинг эффективности внедрения целевой модели наставничества.</li> </ol>	<p>Май 2022</p> <p>В течение всего периода реализации целевой модели программы наставничества</p>
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых	Сентябрь, в течение всего периода реализации программы
Наставляемые (занимающиеся)	Активное взаимодействие с наставником	В течение всего периода реализации программы



## **7. РИСКИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Соппротивление родителей/опекунов на участие ребенка в программе наставничества.
2. Формальное отношение наставника, недоверие наставляемого.
3. Закрытость пары, нежелание принимать помощь, страх показать свою некомпетентность (у наставника).
4. Риск – наставник и наставляемый не приняли на себя ответственность за результат взаимодействия.
5. Отсутствие у наставника мотивации добровольческой активности.
6. Нерегулярность встреч наставников и наставляемых.
7. Завышенные ожидания наставляемых.
8. Изменение мотивации наставляемых.

## 8. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Развитие системы наставничества в деятельности организаций дополнительного образования детей. Методическое пособие для учреждений дополнительного образования. – Тюмень: ТОГИРРО, 2021.- 68 с.
2. Батаршев А.В. Диагностика способности к общению. Санкт –Петербург [и др.]: Питер, 2006 (СПб.: Правда 1906). 175 с.
3. Бахтин М.М. Эстетика словесного творчества. Издательство: Искусство. М., 1986. 445 с.
4. Бороздина Г.В. Психология и этика делового общения: учебник и практикум для академического бакалавриата/ Г.В.Бороздина, Н.А.Кормнова; под общ.ред.Г.В.Бороздиной. М.: Издательство Юрайт, 2017. 463 с.
5. Жамантаева Ж.К., Дигинова Б.К., Палазник Г.В., Инновационная модель организации эффективного сопровождения участников образовательных отношений (коуч-наставничество)//Наставничество в образовании: современная практика: сб.материалов междунар. (заоч) науч.-практ. Конф. 20 ноября 2019года / Институт развития образования и социальных технологий. Курган, 2019. С .75-77.
6. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.: Питер, 2009. 576 с.
7. Кларин М.В. Новая развивающая практика – коучинг. Новая профессия – коуч//Образовательные технологии. 2014.№ 1. С. 71-80.
8. Наставничество в дополнительном образовании [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://pioner72.ru/pedagogue/oblastnaya-shkola-nastavnikov/>
9. Круглова И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/nastavnichestvo-kak-uslovie-professionalnogo-stanovleniya-molodogo-uchitelya>
8. Наставничество, риски наставничества [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://worldtutors.ru/riski-nastavnichestva.html>
- 9.Международный научный журнал № 24 (314) / 2020. Тулякова В.В. Риски организации наставничества в школе. С.435-437. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/314/>
10. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программ наставничества. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ocdod74.ru/wp-content/uploads/2020/05/poljakova-a.s..pdf>

## ГЛОССАРИЙ

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

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

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

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

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

**Куратор** - сотрудник учреждения, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Профессиональная ориентация** – система последовательных, научно обоснованных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального самоопределения и построение индивидуальной образовательной и трудовой траектории человека в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями развития экономики.

**Профессиональное самоопределение** - процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ ее реализации через согласование личностных и социально- профессиональных потребностей.

**Сообщество учреждения** - участники процесса спортивной подготовки (сотрудники, занимающиеся, их родители, выпускники) учреждения и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в ее развитие и совместно действуют ради этой цели.

**Индивидуальный маршрут** – это персонифицированная программа для занимающегося, составленная на основе запросов и потребностей занимающегося на обозначенный промежуток времени.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в учреждении.

## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве (далее-положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (последняя редакция)», во исполнение распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества в *МАУ СШ «Центр дзюдо» города Тюмени (далее-учреждение)*, осуществляющем деятельность по программам спортивной подготовки по видам спорта (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками в деятельности наставничества.

### 2. Основные понятия и термины

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

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

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

2.4. Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2.5. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для

стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Координатор – сотрудник учреждения, осуществляющий деятельность по программам спортивной подготовки, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Куратор – сотрудник учреждения, осуществляющего деятельность по программам спортивной подготовки, дополнительным общеразвивающим образовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.8. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в учреждении.

2.9. Благодарный выпускник – выпускник учреждения, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами, участвует в программе наставничества (делится опытом, мотивирует занимающихся и тренеров и т.д.).

### **3. Цели и задачи наставничества**

3.1. Целью наставничества в учреждении является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личностной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех занимающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение принимающих участие в программе наставничества и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное и материально – техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета занимающихся, тренеров, участвующих в программе наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы наставничества в учреждении;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### **4. Организационные основы наставничества**

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора учреждения.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор.

4.3. Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначаются приказом директора учреждения.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором учреждения, координатором, куратором, тренерами и иными лицами, располагающими информацией о потребностях тренеров и подростков – будущих участников программы.

4.6. Наставляемыми могут быть занимающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные спортивные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

4.7. Наставниками могут быть:

- тренеры и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного профессионального опыта и создании продуктивной рабочей атмосферы;
- родители занимающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники – заинтересованные в поддержке своего учреждения;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

4.8. База наставляемых и база наставников могут меняться в зависимости от потребностей учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: тренеров, спортсменов и их родителей (законных представителей).

4.9. Участие наставника и наставляемого в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.10. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.11. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программой наставничества.

4.12. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

4.13. С наставниками, приглашенными из внешней среды, заключается договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

## **5. Реализация целевой модели наставничества**

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из потребностей учреждения в целевой модели наставничества, рассматриваются формы наставничества.

5.2. Представление программ наставничества по формам наставничества.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник-наставляемый»:

- проведение правовой, организационной, встречи наставника и наставляемого;
- проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого;
- проведение встречи – планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым;
- регулярные встречи наставника и наставляемого;
- проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

## **6. Мониторинг и оценка результатов программы наставничества**

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценки качества процесса реализации программы наставничества;
- оценки мотивационно–личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

## **7. Обязанности и права наставника**

7.1. Наставник обязан:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, устава учреждения, определяющих права и обязанности наставника;

-разработать совместно с наставляемым план наставничества;

- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;

- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;

Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее;

- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия;

- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;

-оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной



жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

7.2. Права наставника:

-вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

-защищать профессиональную честь и достоинство;

-знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

-проходить обучение с использованием федеральных программ, программ школы наставничества;

- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## **8.Обязанности и права наставляемого**

8.1. Наставляемый обязан:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, устава организации, определяющих права и обязанности наставляемых;

-разработать совместно с наставником план наставничества;

-выполнять этапы реализации программы наставничества.

8.2. Права наставляемого:

-вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;

-участвовать в конкурсах наставничества;

-защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

9.Механизмы мотивации и поощрения наставников

9.1. К механизмам мотивации и поощрения относятся:

- мероприятия по популяризации роли наставника;

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник +»;

- создание социальной рубрики «Наши наставники» на сайте организации;

- создание на сайте методической копилки с программами наставничества;

- награждение грамотами «Лучший наставник»;

- благодарственные письма родителям наставников из числа занимающихся;

- представление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.

### Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник, по возможности, оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый\*.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

*Список исключений, информация о которых незамедлительно передается наставнику программы:*

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);
- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации и т.д.);
- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

### Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.

6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию сторонним лицам.

### **Качества успешных наставников**

- Желание участвовать в программе в течение длительного времени. Ответственное и искреннее желание стать частью жизни других людей, помочь им в принятии важных решений, поспособствовать саморазвитию.
- Уважение к личности, способностям человека и его праву делать собственный выбор в любой ситуации. Наставники не считают, что их способ решения проблем лучше.
- Умение слушать и принимать различные точки зрения. Наставники могут помочь, просто слушая, задавая вопросы и с минимальным вмешательством, давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли.
- Умение сопереживать другому человеку, не испытывая при этом жалости.
- Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий;
- Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что наставнические отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления – подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других и себя, принимает необходимые решения, получив полную картину ситуации;
- развитыми коммуникативными способностями – говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- открытостью и тактичен – терпим к любым мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией – эмоционально отзывчив на переживания других, способен к сочувствию;

- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять лицо в стрессовых ситуациях и конфликтах.

**Дорожная карта внедрения целевой модели  
наставничества в учреждении**

Этап	№ п./п	Мероприятия	Сроки исполнения 2022-2025 гг.	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.	Информирование тренерского сообщества учреждения о реализации программы наставничества	Сентябрь	Куратор(ы) программы
	2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь	Куратор(ы) программы
	3.	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	Сентябрь	Куратор(ы) программы
	4.	Встреча с занимающимися учреждения с информированием о реализуемой программе наставничества	Сентябрь	Куратор(ы) программы, наставники
Формирование базы наставляемых	5.	Проведение анкетирования среди занимающихся/тренеров, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Сентябрь-октябрь	Куратор(ы) программы, наставники
	6.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (занимающихся) от третьих лиц: тренер, инструктор-методист. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	Сентябрь-октябрь	Куратор(ы) программы, наставники
	7.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	Сентябрь-октябрь	Куратор(ы) программы, наставники
Формирование базы наставников	8.	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программы на всех участников	Октябрь	Куратор(ы) программы, наставники
	9.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников,	Октябрь	Куратор(ы) программы

		желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных		
	10.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Октябрь	Куратор(ы) программы
Отбор и обучение наставников	11.	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Октябрь	Куратор(ы) программы
	12.	Проведение собеседования с наставниками	Октябрь	Куратор(ы) программы
	13.	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Октябрь	Куратор(ы) программы
	14.	Обучение наставников	Октябрь-ноябрь	Куратор(ы) программы
Формирование наставнических пар/групп	15.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Октябрь-ноябрь	Куратор(ы) программы, наставники
	16.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Октябрь-ноябрь	Куратор(ы) программы, наставники
	17.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Октябрь-ноябрь	Куратор(ы) программы
	18.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя учреждения	Октябрь-ноябрь	Куратор(ы) программы
Организация работы наставнических пар/групп	19.	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Декабрь	Куратор(ы) программы
	20.	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Декабрь	Куратор(ы) программы
	21.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Декабрь-январь	Куратор(ы) программы
	22.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Январь-июнь	Куратор(ы) программы
	23.	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Июль-август	Куратор(ы) программы
	24.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Август	Куратор(ы) программы
	25.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и	Август	Куратор(ы) программы

		групп наставников и наставляемых		
	26.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Сентябрь	Куратор(ы) программы
Завершение наставничества	27.	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций	Сентябрь	Куратор(ы) программы
	28.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Сентябрь	Директор, координатор программы, куратор(ы) программы
	29.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Август-сентябрь	Куратор(ы) программы
	30.	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программы на всех участников	Август-сентябрь	Куратор(ы) программы
	31.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Август-сентябрь	Куратор(ы) программы
	32.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте учреждения	Август-сентябрь	Координатор программы, куратор(ы) программы
	33.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Сентябрь	Координатор программы, куратор(ы) программы

## Приложение 5

### Примерная форма базы наставляемых

Ф.И.О. наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	Ф.И.О. наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на Кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте учреждения	Отметка о прохождении программы

### Примерная форма базы наставников

Ф.И.О. наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	Ф.И.О. наставляемого (наставляемых)	Формат наставничества	Место учебы/работы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на Кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации



**Индивидуальный план  
(комплекс мероприятий) в рамках организации  
работы наставнической пары/группы**

Учреждение.

Форма наставничества.

ФИО наставника.

ФИО наставляемых.

Цель реализации наставничества в данной наставнической паре/группе.

Анализ трудностей (диагностика на предмет определения приоритетных направлений развития)	Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат

**Результаты мониторинга реализации программы наставничества**

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

<b>Факторы SWOT</b>	<b>Позитивные</b>	<b>Негативные</b>
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- количество занимающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации программ на базе школы в форме «Педагог-обучающийся».

**Индикаторы оценки влияния программ на всех участников**

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе	на выходе
Вовлеченность занимающихся в процесс спортивной подготовки.		
Успеваемость занимающихся.		
Качество освоения программы спортивной подготовки.		
Процент занимающихся, желающих достижения высоких результатов		
Доля занимающихся, участвующих в программах развития талантливых занимающихся.		
Доля занимающихся, принимающих участие в физкультурных и спортивных мероприятиях на уровне учреждения.		
Доля занимающихся, принимающих участие в физкультурных и спортивных мероприятиях на муниципальном уровне.		
Доля занимающихся, принимающих участие в физкультурных и спортивных мероприятиях на региональном уровне.		
Доля занимающихся, принимающих участие в физкультурных и спортивных мероприятиях на всероссийском уровне.		
Доля занимающихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля занимающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Число занимающихся состоящих на ВШК и ОПДН, находящихся в СОП		
Доля занимающихся, имеющих пропуски по неуважительной причине		
Уровень личностной тревожности занимающихся.		
Эмоциональное состояние при посещении учреждения.		
Количество жалоб от родителей и тренеров, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива занимающихся.		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		
Уровень профессионального выгорания тренеров		
Уровень удовлетворенности тренером своей профессией		
Количество конфликтов с тренерским составом и родительской общественностью		

**Анкеты для участников (до начала работы) формы наставничества  
«Педагог–обучающийся».**

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником? Насколько Вам важно Обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

\_\_\_\_\_

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

\_\_\_\_\_

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**Анкеты для участников (до начала работы) формы наставничества  
«Педагог-обучающийся».**

**Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**Анкеты для участников (по завершению работы) формы наставничества  
«Педагог-обучающийся».**

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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

3.Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

**Анкеты для участников (по завершению работы) формы наставничества «Педагог-обучающийся».**

**Анкета наставника**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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

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

15. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

16. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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