

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.

Индивидуальный образовательный маршрут — это персонифицированная учебная программа для занимающегося, составленная на основе запросов и потребностей занимающегося на обозначенный промежуток времени.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения

Настоящее положение о наставничестве (далее—положение) разработана 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 занимающихся 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».

Целевая модель наставничества в *МАУ ДО «СШОР «Город спорта»*, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее — целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)».

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

2. Основные понятия и термины

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

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

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

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

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.

Координатор — сотрудник учреждения, осуществляющий деятельность по дополнительным образовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор — сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МАУ ДО «СШОР «Город спорта».

Благодарный выпускник — выпускник МАУ ДО «СШОР «Город спорта», который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами, участвует в программе наставничества (делится опытом, мотивирует занимающихся и тренеров, инициирует проведение социально значимых и конкурсных мероприятий, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

Целью наставничества в организации 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, работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализации 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, молодых специалистов и тренеров, участвующих в программе наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в организации;
- 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

Наставничество организуется на основании приказа руководителя организации.

Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор.

Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначаются приказом руководителя организации.

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

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем организации, координатором, куратором, тренерами и иными лицами, располагающими информацией о потребностях тренеров и подростков —будущих участников программы.

Наставляемыми могут быть обучающиеся:

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

4.7 Наставляемыми могут быть тренеры:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

Желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.

4.8. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- тренеры и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного тренировочного опыта и создании продуктивной тренерской атмосферы;

выпускники—заинтересованные в поддержке своей организации;

4.9. База наставляемых и база наставников могут меняться в зависимости от потребностей МАУ ДО «СШОР «Город спорта» в целом и от потребностей участников образовательных отношений: тренеров, учащихся и их родителей (законных представителей).

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

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

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

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

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

5. Реализация целевой модели наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей организации в целевой модели наставничества, рассматриваются формы наставничества.

Представление программ наставничества по формам наставничества.

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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

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

В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности и права наставника

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, устава МАУ ДО «СШОР «Город спорта», 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.

Права наставника:

- вносить на рассмотрение администрации МАУ ДО СШОР «Город спорта» 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;
- получать психологическое сопровождение;
- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

8. Обязанности и права наставляемого

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.

Права наставляемого:

- вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- рассчитывать на оказание психологического сопровождения;
- участвовать в конкурсах наставничества;
- защищать свои интересы самостоятельно и(или) через представителя.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К механизмам мотивации и поощрения относятся:

- мероприятия по популяризации роли наставника;
- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников;
- 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 школы.

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 ОТК рытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним так же долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник ненавязывает 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 разглашают 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 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 так же 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;
- 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, взглядами 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 МАУ ДО «СШОР «Город спорта»**

№	Мероприятия	Сроки исполнения 2026-2031 гг.	Ответственные
1	Приказ о создании комиссии (рабочей группы) по внедрению Целевой модели наставничества и плана мероприятий по внедрению Целевой модели	Сентябрь 2026	Заместитель руководителя
2	Утверждение Программы наставничества.	Сентябрь 2026	Заместитель руководителя
3	Утверждение локальных актов, регламентирующие закрепления пар «наставник-наставляемый» и осуществление персонифицированного учета занимающихся и тренеров, участвующих в программе наставничества	Сентябрь 2026	Заместитель руководителя
4	Размещение информации (создание) Информационный ресурс для сопровождения наставничества тренерского персонала в учреждении	Сентябрь 2026	Инструктор-методист
5	Информирование тренерского персонала учреждения о реализации программы наставничества	Сентябрь 2026	Заместитель руководителя
6	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь 2026	Заместитель руководителя Инструктор-методист
7	Встреча с занимающимися учреждения с информированием о реализуемой программе наставничества	Сентябрь 2026	Заместитель руководителя
8	Проведение анкетирования среди занимающихся/тренеров, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Октябрь 2026	Инструктор-методист
9	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга.	Ноябрь 2026	Заместитель руководителя

10	Анализ полученных данных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых.	Декабрь	Заместитель руководителя инструктор-методист
11	Определение форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Декабрь	Заместитель руководителя инструктор-методист
12	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Декабрь	Заместитель руководителя инструктор-методист
13	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Декабрь	Заместитель руководителя инструктор-методист
14	Проведение собеседования с наставниками (вне которых случаях с Привлечением психолога)	Декабрь	Заместитель руководителя
15	Регулярные встречи наставника и наставляемого	в течение года	Заместитель руководителя
16	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Июль-август 2027	Заместитель руководителя
17	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Август 2027	Заместитель руководителя
18	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	В конце учебного года	Заместитель руководителя инструктор-методист
19	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго заключительного этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Август	Заместитель руководителя инструктор-методист
20	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, на сайте учреждения	Сентябрь	Заместитель руководителя инструктор-методист

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/отзывы наставляемого	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/отзывы наставляемого, размещенные на сайте организации
-------------------	-----------------------------	-------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------	-------------------------------	--	----------------------------	-------------------------------------	-----------------------	----------------------------------	---------------------------	----------------------	---

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

Образовательная организация. 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.

Факто iSWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе тренировочного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент занимающихся, прошедших профессиональные тесты;
- количество занимающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Тренер-преподаватель—Тренер-преподаватель»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Тренер-Обучающийся»

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе	на выходе
Вовлеченность занимающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость занимающихся.		
Качество обучения.		
Процент занимающихся, желающих достижения высоких результатов		
Уровень сформированность гибких навыков занимающихся.		
Доля занимающихся, участвующих в программах развития		
Доля занимающихся, принимающих участие в соревнованиях на уровне МАУ ДО «СШОР «Город спорта»		
Доля занимающихся, принимающих участие в соревнованиях на муниципальном уровне.		
Доля занимающихся, принимающих участие в соревнованиях на региональном уровне.		
Доля занимающихся, принимающих участие в соревнованиях на всероссийском уровне.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля занимающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодые специалистов.		
Участие молодых тренеров в профессиональных конкурсах.		
Количество молодых специалистов, успешно прошедших процедуру аттестации.		
Уровень закрепления молодых специалистов в МАУ ДО «СШОР «Город спорта»		
Доля занимающихся, имеющих пропуски по неуважительной причине		
Уровень личностной тревожности занимающихся.		
Эмоциональное состояние при посещении МАУ ДО «СШОР «Город спорта»		
Количество жалоб от родителей и тренеров, связанных с социальной не защищенностью и конфликтами внутри коллектива занимающихся		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		

Анкеты для участников (до начала работы) формы наставничества

«Тренер- преподаватель—
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 полезными/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. Что Вы ожидаете от программы?

13. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

Анкеты для участников (до начала работы) формы наставничества

«Тренер-преподаватель-
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 «Тренер-преподаватель-Обучающий».

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			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 «Тренер-преподаватель-Обучающийся»

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцени в баллах от 1 до10, где1-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 с планировать 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 достаточно 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]