

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

протокол  
педагогического совета  
№ 7 от «26» 10. 2022 г.



приказ директора  
МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ  
Малая Кильмезь

В.Л. Грязев № 47 от 26.10. 2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о наставничестве в Муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования Кильмезской детско-юношеской спортивной школы д. Малая Кильмезь Кильмезского района Кировской области

#### 1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве (далее — Положение) в Муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования Кильмезская детско-юношеская спортивная школа д. Малая Кильмезь Кильмезского района Кировской области (далее — МКОУ ДО Кильмезская ДЮСШ д. Малая Кильмезь) разработано в соответствии с:

1. Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2019 г. № 273-ФЗ;
2. Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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»;
3. Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»);

Положение определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь.

Положение является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества и регламентирует вопросы организации наставнической работы формы «тренер-преподаватель – тренер-преподаватель» и «обучающийся» — «обучающийся» в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь.

1.1. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее Целевая модель);
- Устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь и его эффективности.

1.2. Участниками системы наставничества в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь являются:

- наставник (опытный тренер-преподаватель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания);
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее — наставляемый);
- директор МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь;
- куратор наставнической деятельности в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь (методист);
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь.

## **2. Цель и задачи наставничества. Функции образовательной деятельности МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь в области внедрения целевой модели наставничества**

2.1. **Целью** наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее тренеры-преподаватели)

2.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации; -
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации тренеров-преподавателей при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;

- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;

- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь;

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью; - инфраструктурное (в том числе материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь;

- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь.

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества; - обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### **3. Порядок организации наставнической деятельности**

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программ наставничества МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь.

Программы наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь формы наставничества («обучающийся-обучающийся»);
- «тренер-преподаватель тренерпреподаватель» с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме (Приложение №2);
- индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели. (Приложение №1).

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, куратор наставнической деятельности (заместитель директора по учебно-спортивной работе) и наставники (тренеры-преподаватели) в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь.

Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций или профессиональных компетенций.

3.3. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающихся в возрасте от 10 лет, изъявивших желание в назначении наставника;
- педагогических работников, вновь принятых на работу в МКОУ ДО Кильмезскую ДЮСШ д. Малая Кильмезь;
- педагогических работников, изъявивших желание в назначении наставника.

3.4. Наставниками могут быть:

- обучающиеся;
- выпускники;
- педагогические работники (тренеры-преподаватели) МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь,

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в (Приложении 4).

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение — групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года для формы наставничества «обучающийся — обучающийся», и не более 3-х лет для формы наставничества — «тренер-преподаватель — тренерпреподаватель») с учетом выбранной ролевой модели и в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.8. Замена наставника производится приказом директора МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.9. Этапы наставнической деятельности в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

- Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;
- Этап 2. Формирование базы наставляемых;
- Этап 3. Формирование базы наставников;
- Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;
- Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
- Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

3.10. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь.

3.11. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

- согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, которые еще не давали такого согласия,
- согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники — несовершеннолетние.

3.12. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников (Приложение МЗ) с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение

3.13. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников (см. Приложение №5), прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, совета МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя директора МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь.

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (формат заявления представлен в Приложении № 6).

Все наставники и куратор готовят свои портфолио (формат приведен в Приложении 7, 8), которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь (на странице/в разделе по наставничеству).

3. 14. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом директора МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы молодого тренера-преподавателя», которые включаются в Программу наставничества.

3. 15. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

3.16. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

#### **4. Права и обязанности куратора**

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение №9);
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (Приложение № 10);

- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование) (Приложение №11, №12), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь и участие в его распространении (Приложение №13).

#### 4.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, тренеры-преподаватели, педагог-психолог, и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МКОУ ДО Кильмезскую ДЮСШ д. Малая Кильмезь, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества;
- выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе — оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления не дисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости — корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, в том числе — в рамках «Школы молодого тренера-преподавателя»;
- в случае если он не является сотрудником МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

## 5. Права и обязанности наставника

### 5.1. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, в том числе — с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «тренер-преподаватель — тренер-преподаватель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях; - принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

### 5.2. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана; - передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. — оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости — корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, в том числе — в рамках «Школы молодого тренера-преподавателя»;

- в случае если он не является сотрудником МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

## **6. Права и обязанности наставляемого**

### **6.1. Наставляемый обязан:**

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана; - совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки; - выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);

- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества; - принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь.

### **6.2. Наставляемый имеет право:**

- пользоваться имеющейся в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

- индивидуально в порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию; - принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь.

**Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников  
(кураторов) МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь**

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором;
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
- способность развивать других,
- способность выстраивать отношения с окружающими,
- ответственность,
- нацеленность на результат,
- умение мотивировать и вдохновлять других; - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
Обучающийся — обучающийся	- активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты; - победитель соревнований различного уровня; лидер учебно-тренировочной группы, принимающий активное участие в жизни МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь (конкурсы, спортивно-массовые мероприятия, общественная деятельность, волонтерская деятельность); - возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
Тренер-преподаватель - тренер-преподаватель	- опытный тренер-преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), - тренер-преподаватель, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического или школьного сообщества МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая

	Кильмезь
--	----------

Форма заявления кандидата в наставники

Директору МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д.  
Малая Кильмезь  
Грязеву В.Л.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(полные ФИО и должность кандидата в наставники)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь на 2022-2023 учебный год.

Контакты кандидата: тел. \_\_\_\_\_

Е-mail: к заявлению прилагаю:

1. Портфолио на \_\_\_\_\_ листах
2. Согласие родителей (законных представителей) (Для наставниковобучающихся).
3. Справку об отсутствии судимости (для наставников-представителей работодателей).
4. Медицинскую справку (для наставников-представителей работодателей) на \_\_\_\_\_ листах.
5. Иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить. С Положением о наставничестве МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь ознакомлен(а).

Дата написания заявления

\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
Подпись

\_\_\_\_\_  
Расшифровка

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ г.

Формат портфолио наставника и куратора  
(для тренеров-преподавателей)

фото	<p>ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО</p> <p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)</p>
Образование:	наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)
Должность в настоящее время:	
Профессиональный опыт, стаж работы:	Краткое перечисление должностей и мест работы
Опыт работы наставником:	Лет
Профессиональные достижения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Автор методических разработок (указать);</li> <li>- Победитель Конкурса (название, номинация, год)</li> </ul>
Профессиональное развитие по профилю наставнической деятельности	- 2015 г. дополнительная профессиональная программа «...» (час.), город.;
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- эксперт конкурса.... г.;</li> <li>- член рабочей группы по разработке ..... г.;</li> <li>- член комиссии по ... .....г.;</li> <li>- член жюри республиканского конкурса ..... г.;</li> <li>- Российский эксперт международного проекта ..... г.;</li> </ul>
Наиболее значимые публикации	
Наиболее значимые грамоты и благодарности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Благодарность Агентства ... за (..... г.);</li> <li>- Почетная Грамота за внедрение (..... г.);</li> <li>- Благодарственное письмо за значительный вклад в (...г.);</li> </ul>

**Формат портфолио наставника  
(для обучающихся)**

фото	<p align="center">ФАМИЛИЯ ИМЯ ОТЧЕСТВО</p> <p>Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: формирование социального капитала, приобретени навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта...)</p>
место учебы	указать образовательную организацию, курс/класс
мои достижения в учебе	<p align="center">например:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам; -</li> <li>победитель/лауреат республиканского конкурса</li> </ul>
мои достижения в спорте	<p align="center">например:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- имею первый юношеский разряд по плаванию;</li> <li>- чемпион России по плаванию в .....году;</li> </ul>
мои достижения в общественной работе	<p align="center">Например:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- лидер общественной организации обучающихся «...»;</li> <li>- активный участник «Юнармии» с 2020 г. (что сделано);</li> </ul>
наиболее значимые грамоты и благодарности	<p align="center">Например,</p> <p>Благодарность СОШ № «За успехи в учебе» (2020, 2021 гг.);</p>

Анкета куратора  
Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (г = x - y)	Значение в процентах (г/ x * 100)
1. Количество обучающихся, посещающих спортивные отделения				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей законных представителей) и тренеров-преподавателей, связанных с социальной защищенностью и конфликтами внутри МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, класса/групп				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
6. Количество обучающихся, планирующие стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного практического характера				
9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентность тесты				
10. Количество успешно реализованных представленных результатов проектной деятельности в старших группах				

11. Количество выпускников, планирующих трудоустройство в региональных учреждениях спортивной направленности				
--	--	--	--	--

Приложение № 11

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 — самый низший балл, а 10 — самый высокий:										
1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5		7	8	9	
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5		7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5		7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

2. Что для Вас особенно ценно было в Программе?
3. Чего Вам не хватило в Программе или что хотелось бы изменить?
4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Программе? [да/нет].
5. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе наставничества? [да/нет]
6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе!**

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)**

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 — самый низший балл, а 10 — самый высокий:										
1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?										
12. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?										
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?										
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?										
1.5. Насколько удалось спланировать работу?										
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?										
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?										
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.9. Насколько понравилась работа наставником?										
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

2. Что особенно ценно для Вас было в Программе?

3. Чего Вам не хватило в Программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы молодого тренера-преподавателя»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в Программе?[да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

**Благодарим вас за участие в опросе**

## **Показатели эффективности внедрения**

### **Программ наставничества в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь**

1. Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся в МБУ ДО ДЮСШ №, вошедших в Программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (отношение количества Детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в Программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся)

(Показатель регионального проекта «Современная школа» «Численность обучающихся общеобразовательных организаций, охваченных программами менторства и наставничества»).

2. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, вошедших в Программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 До 18 лет, вошедших в Программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 До 18 лет, обучающихся в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь).

3. Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь, вошедших в Программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества тренеровпреподавателей молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству тренеровпреподавателей-молодых специалистов, работающих в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь).

4. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в Программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в Программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в Программах наставничества, реализуемых в МКОУ ДО Кильмезской ДЮСШ д. Малая Кильмезь).

5. Уровень удовлетворенности наставников участием в Программах наставничества, % (опросный).