

СОГЛАСОВАНО
педагогическим советом
МБУДО «ДЮСШ»
Волховского муниципального района
протокол от 24 июня 2025 г. № 10

Приложение 1
УТВЕРЖДЕНО
приказом МБУДО «ДЮСШ»
Волховского муниципального района
от 24 июня 2025 г. №256

Положение о наставничестве для педагогических работников МБУДО «ДЮСШ» Волховского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве для педагогических работников МБУДО «ДЮСШ» Волховского муниципального района (далее – Учреждение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение).

Положение разработано в соответствии с требованиями:

Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года N 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста";

Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленными совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года N АЗ-1128/08 и Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года N 657;

Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования, утвержденного приказом комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 06 декабря 2022 года № 45 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования»;

Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Волховского муниципального района, утвержденного распоряжением комитета по образованию администрации Волховского муниципального района от 12.01.2023 г. № 7 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Волховского муниципального района».

1.2. В Положении используются следующие понятия:

наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении;

наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;

куратор – сотрудник Учреждения или сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие организации, осуществляющие образовательную деятельность; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;

наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

принцип научности - применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников.

принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне Учреждения;

принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности - приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

принцип добровольности, свободы выбора, учёта многофакторности - в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

принцип аксиологичности - формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации наставничества - сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

принцип равенства - наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу Учреждения.

2. Цель и задачи наставничества педагогических работников

2.1. *Цель* наставничества педагогических работников в Учреждении – обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников Учреждения, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых педагогов.

2.2. *Задачи* наставничества педагогических работников в Учреждении: содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

оказывать помощь в формировании муниципальной цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в Учреждении;

способствовать формированию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества;

содействовать созданию в Учреждении психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путём внедрения разнообразных, в том числе сетевых и дистанционных, форм наставничества;

содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых педагогов;

оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности Учреждения, ознакомление с традициями и укладом жизни Учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3. Формы наставничества педагогических работников

3.1. Формы наставничества педагогических работников Учреждения:

виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн - сообщества, тематические интернет - порталы и другое. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц;

наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);

краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей;

реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;

ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом), с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый»;

традиционная форма наставничества – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Как правило, проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики;

форма наставничества «педагог – педагог» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения»;

форма наставничества «руководитель Учреждения – педагог» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель Учреждения – педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3.2. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4. Организация наставничества педагогических работников

4.1. Наставничество педагогических работников Учреждения организуется на основании Положения.

4.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия (Приложение 1) приказом руководителя Учреждения.

4.3. Руководитель Учреждения:

осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в Учреждении;

издает локальные акты Учреждения о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в Учреждении;

назначает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, назначает наставников;

утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Учреждении;

издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества.);

способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.4. Куратор реализации программ наставничества:

ежегодно проводит в виде анкетирования сбор информации о профессиональных запросов педагогов, с целью актуализации информации о наличии в Учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых (Приложение 2);

проводит анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества (Приложение 3);

курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

проводит для наставляемых (Приложение 4), и наставников (Приложение 5) до начала работы опрос для организации мониторинга реализации наставничества педагогических работников в Учреждении;

проводит для наставляемых (Приложение 6), и наставников (Приложение 7) по завершении работы опрос для организации мониторинга реализации наставничества педагогических работников в Учреждении;

разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Учреждении;

ведет банк (персонифицированный учет) наставников (Приложение 8) и наставляемых (Приложение 9), в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта Учреждения, социальных сетей;

формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников (Приложение 10);

осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными представителями региональной и муниципальной системы наставничества педагогических работников;

организует совместно с руководителем Учреждения мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в Учреждении и работы пар «наставник - наставляемый»;

осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в Учреждении, оценку вовлечённости педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников;

формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставничества педагогических работников, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

5.Формирование пар «наставник - наставляемый»

5.1.Наставниками педагогических работников могут являться:

руководители муниципальных методических объединений, кураторы педагогов;

педагоги высшей квалификационной категории, имеющие устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагоги, стабильно показывающие высокое качество своей профессиональной деятельности вне зависимости от контингента детей;

педагогические и руководящие работники, активно транслирующие собственный положительный педагогический опыт в системе повышения квалификации;

педагоги, являющиеся активными участниками региональных (муниципальных) проектов и/или реализующие авторские педагогические проекты.

5.2. Требования к компетенциям наставника:

знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

уметь "вводить в должность" (знакомить с основными должностными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

консультировать по поводу самостоятельного проведения или учебных занятий и внеклассных мероприятий;

оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

личным примером развивать профессиональную компетентность, содействовать реализации индивидуального образовательного маршрута;

вносить предложения о поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

вести мониторинг процесса адаптации и результативности профессиональной деятельности.

5.3. Наставляемые формируются из числа:

молодых педагогов;

педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;

педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

педагогов, желающих овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями;

педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения (дефициты) и осознающих потребность в наставнике;

стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в Учреждении.

5.4. При организации работы наставнической пары / группы наставником и наставляемым в обязательном порядке заполняется согласие на обработку персональных данных (Приложение 11), а также заполняется согласие педагогического работника на закрепление за ним наставника (Приложение 12).

6. Стимулирование наставнической деятельности

6.1. При реализации мероприятий по наставничеству педагогических работников могут применять материальные и нематериальные способы стимулирования.

6.2. В целях материального стимулирования Учреждение определяет размеры выплат стимулирующего характера за осуществление наставнической деятельности дополнительным соглашением к трудовому договору, локальными нормативными актами в соответствии действующим законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат, за наставничество педагогических работников, работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

6.3. Нематериальными способами стимулирования являются:

учет наставнической деятельности при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри (экспертов);

предоставление педагогическим работникам, осуществляющим наставническую деятельность, возможности участия в региональных фестивалях, форумах, конференциях (в том числе с целью трансляции успешного опыта);

представление педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, к награждению.

7. Оценка результативности внедрения наставничества педагогических работников

7.1. Ожидаемые результаты внедрения наставничества педагогических работников:

создан и функционирует единый электронный банк педагогов-наставников, доступный для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания;

ежегодно Учреждение реализуют мероприятия по наставничеству педагогических работников;

создан специальный раздел (рубрика) на официальном сайте Учреждения для размещения информации о реализации персонифицированных программ наставничества педагогических работников: лучшие кейсы персонифицированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и

программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;

увеличена доля педагогических работников Учреждения, вовлеченных в наставничество.

7.2. Ожидаемые эффекты от внедрения наставничества педагогических работников Учреждения:

повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;

повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;

построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности;

сокращение времени на адаптацию молодого педагога в профессиональной среде;

закрепление молодых педагогов в Учреждении.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем Учреждения и действует бессрочно.

8.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами Учреждения.

Приложение 1
к Положению о наставничестве для
педагогических работников МБУДО «ДЮСШ»
Волховского муниципального района,
утверждённого приказом № 256 от 24.06.2025

Директору МБУДО «ДЮСШ»
Волховского муниципального района
Еремееву Алексею Анатольевичу
от _____
(должность)

(фамилия имя отчество полностью)

заявление
о согласии на возложение дополнительных обязанностей

Я, _____,
(фамилия имя отчество полностью)

даю согласие на возложение дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью педагогических работников, в период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г. без освобождения от выполнения моих должностных обязанностей.

С функциональными обязанностями наставника ознакомлен (а).

«__» _____ 20__ г. _____ / _____ /
(личная подпись) (фамилия, инициалы)

Приложение 2
к Положению о наставничестве для
педагогических работников МБУДО «ДЮСШ»
Волховского муниципального района,
утверждённого приказом № 256 от 24.06.2025

Анкетирование педагогов для наставнической деятельности (профессиональные запросы педагога)

Ф.И.О.: _____
 Дата рождения: _____
 Место работы: _____
 Контактные данные (телефон): _____
 Электронная почта: _____

Вопрос	Да	Нет
Есть ли у вас потребность в помощи наставника в своей профессиональной деятельности?		

В каком направлении Вы бы хотели работать с наставником?	
Прохождение успешной адаптации в новом коллективе	
Формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков	
Углубление научно-профессиональных знаний	
Формирование коммуникативных навыков взаимодействия с детьми и родителями	
Использование различных форм и методов воспитательной работы	
Знакомство с нормативно-правовыми документами в сфере образования	
Использование в учебном процессе современных методов и технологий обучения, применение современных сетевых образовательных технологий (электронная библиотека и медиатека, форум, чат, персональный web-сайт педагога, электронная почта и другие телекоммуникационные технологии)	
Особенности детской психологии	
Использование здоровьесберегающих технологий	

Кого из педагогов Вы видите в роли наставника? _____

Приложение 3
к Положению о наставничестве для
педагогических работников МБУДО «ДЮСШ»
Волховского муниципального района,
утверждённого приказом № 256 от 24.06.2025

Анкетирование потенциальных наставников.

Ф.И.О.:	
Дата рождения:	
Место работы:	
Занимаемая должность:	
Образование:	
Профессиональные компетенции:	
Достижения:	
Сфера интересов:	
Хобби:	
Полезный жизненный опыт:	
Доступный ресурс времени:	
Предпочтения в отношении времени встреч:	
Возрастная категория потенциальных наставляемых:	
Пол потенциальных наставляемых:	
Ожидания от участия в программе:	
Мотивация на участие в программе:	
Чем могу быть полезен наставляемому:	
Электронная почта:	
Телефон:	

Приложение 4

к Положению о наставничестве для
педагогических работников МБУДО «ДЮСШ»
Волховского муниципального района,
утверждённого приказом № 256 от 24.06.2025

Опрос для мониторинга программы наставничества (до начала работы).

Анкета наставляемого.

Вопрос	Да	Нет
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?		

2. Если да, то где? _____

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

Вопросы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества?										
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?										
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий?										
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации?										
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?										
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний?										
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков?										
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации?										
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?										
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?										

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

Вопрос	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?					

Вопрос	Да	Нет
16. Рад(ы) ли Вы участвовать в программе?		

Приложение 5

к Положению о наставничестве для
педагогических работников МБУДО «ДЮСШ»
Волховского муниципального района,
утверждённого приказом № 256 от 24.06.2025

Опрос для мониторинга программы наставничества (до начала работы).

Анкета наставника.

Вопрос	Да	Нет
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?		

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Вопросы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Ожидаемая эффективность программы наставничества?										
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?										
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?										
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации?										
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?										
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?										
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации?										
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс?										
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой?										

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

Вопрос	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?					

Вопрос	Да	Нет
15. Рады ли Вы участвовать в программе?		

Приложение 6

к Положению о наставничестве для
педагогических работников МБУДО «ДЮСШ»
Волховского муниципального района,
утверждённого приказом № 256 от 24.06.2025

Опрос для мониторинга программы наставничества (по завершении работы).

Анкета наставляемого.

Вопрос	Да	Нет
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?		

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низкий балл, а 10 - самый высокий.

Вопросы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Эффективность программы наставничества?										
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?										
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?										
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации?										
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?										
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний?										
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков?										
10. Качество программы профессиональной адаптации?										
11. Ощущение поддержки наставника?										
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?										

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

Вопрос	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)					

Вопрос	Да	Нет
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?		
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данном Учреждении в течение следующих 5 лет?		
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни Учреждения?		
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?		
23. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
24. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		

Приложение 7

к Положению о наставничестве для
педагогических работников МБУДО «ДЮСШ»
Волховского муниципального района,
утверждённого приказом № 256 от 24.06.2025

Опрос для мониторинга программы наставничества (по завершении работы).

Анкета наставника.

Вопрос	Да	Нет
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?		

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Вопросы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Эффективность программы наставничества										
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?										
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?										
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации?										
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?										
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?										
9. Качество программы профессиональной адаптации?										
10. Включенность наставляемого в процесс?										
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?										

14. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

Вопрос	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)					

Вопрос	Да	Нет
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?		
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет?		
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни Учреждения?		
22. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
23. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		

[illegible]

Приложение 10
к Положению о наставничестве
для педагогических работников в МБУДО «ДЮСШ»
Волховского муниципального района,
утверждённого приказом № 256 от 24.06.2025

Банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников
МБУДО «ДЮСШ» Волховского муниципального района

№ п/п	Название персонализированной программы наставничества	Срок реализации персонализированной программы наставничества (дд.мм.гг-дд.мм.гг)	Цель и задачи персонализированной программы наставничества	Форма наставничества	ФИО наставника	ФИО наставляемого(ых)	Примечание

Приложение 11

к Положению о наставничестве
для педагогических работников в МБУДО
«ДЮСШ» Волховского муниципального района,
утверждённого приказом № 256 от 24.06.2025

Директору МБУДО «ДЮСШ» Волховского муниципального района (далее – Учреждение),
от _____,
проживающего по адресу _____,
паспорт серии _____ № _____ дата выдачи _____
выдан (кем) _____

Согласие на обработку персональных данных

Я, _____, являюсь участником мероприятий в рамках реализации наставничества педагогических работников (далее наставничество), в соответствии с требованиями ст. 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» даю свое согласие на обработку моих персональных данных в целях организации тематических мероприятий, информационного сопровождения и ведения реестра участников наставничества.

Перечень моих персональных данных, передаваемых Учреждению на обработку:

- сведения о документах, удостоверяющих личность участника мероприятий Учреждения (паспорт);
- сведения об анкетных и биографических данных;
- сведения о месте проживания;
- номер телефона;
- место работы;
- сведения о документах о получении образования.

Я даю согласие на обработку Учреждением своих персональных данных, то есть совершение, в том числе, следующих действий: обработки (включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных), а также на публикацию моих видео-, фотоизображений в официальных группах Учреждения, созданных в социальных сетях в Интернете и на официальных сайтах Учреждения, при этом общее описание вышеуказанных способов обработки данных приведено в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ, а также на передачу такой информации третьим лицам в случаях, установленных нормативными документами вышестоящих органов и законодательством.

Настоящее согласие действует бессрочно.

Настоящее согласие может быть мной отозвано в любой момент.

В случае неправомерного использования предоставленных данных согласие отзывается моим письменным заявлением.

Я по письменному запросу имею право на получение информации, касающейся обработки моих персональных данных (в соответствии с п. 4 ст. 14 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ).

«__» _____ 20__ г. _____ / _____
(личная подпись) (фамилия, инициалы)

Подтверждаю, что ознакомлен(а) с положениями Федерального закона от 27 июля 2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных», права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

«__» _____ 20__ г. _____ / _____
(личная подпись) (фамилия, инициалы)

Подпись ответственного лица учреждения

за обработку персональных данных:

«__» _____ 20__ г. _____ / _____
(личная подпись) (фамилия, инициалы)

Приложение 12
к Положению о наставничестве
для педагогических работников в МБУДО
«ДЮСШ» Волховского муниципального района,
утверждённого приказом № 256 от 24.06.2025

Директору МБУДО «ДЮСШ»
Волховского муниципального района
Еремееву Алексею Анатольевичу
от _____
(должность)

(фамилия имя отчество полностью)

заявление
о согласии наставляемого на закрепление за ним наставника

Я, _____,
(фамилия имя отчество полностью)
даю согласие на закрепление за мной в качестве наставника _____

(фамилия имя отчество полностью)
в период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г. в рамках реализации
наставничества педагогических работников.

«__» _____ 20__ г. _____ / _____ /
(личная подпись) (фамилия, инициалы)