

Приложение №1
к Приказу Фонда «Вольное Дело»
№01-Ф/26 от «20» января 2026 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о проекте «Восточное духовное наставничество
(даосские практики)»

Москва, 2026 г.

1. Основные положения

1.1. Актуальность проекта

В современных условиях высокой академической и профессиональной нагрузки, сопровождающихся интенсивным информационным потоком и многозадачностью, как никогда актуальны вопросы повышения личной эффективности, управления стрессом, развития концентрации внимания и эмоциональной устойчивости. Эти навыки критически важны для достижения высоких результатов в научной и педагогической деятельности, а также для сохранения долгосрочного профессионального здоровья и мотивации.

Традиционные западные подходы к тайм-менеджменту и продуктивности зачастую оказываются недостаточными, так как работают с симптомами, а не с причиной истощения ресурсов. В то время как восточные системы саморегуляции предлагают целостный подход, направленный на укрепление внутреннего стержня человека, развитие осознанного отношения к своей деятельности и управление жизненной энергией.

Проект «Восточное духовное наставничество (даосские практики)» (далее – «Проект») направлен на системное ознакомление преподавателей и ученых с нерелигиозными, научно-адаптированными практиками восточных традиций. Эти методы переработаны для решения сугубо прикладных задач современного профессионала: усиления фокуса на стратегических целях, управления ментальными и эмоциональными ресурсами, развития осознанности в принятии решений и эффективной профилактики синдрома профессионального выгорания. Проект рассматривает даосские и буддистские практики как часть мирового культурного наследия в области саморегуляции, которые рассматриваются в рамках научного подхода.

1.2. Цель Проекта

Основная цель Проекта - оснащение ведущих педагогов и ученых базовыми знаниями и практиками восточных систем самопознания и саморегуляции для их дальнейшего использования в работе с молодым поколением, формирования у них навыков наставничества нового типа.

1.3. Задачи Проекта

1.3.1. Теоретико-познавательные задачи:

- Ознакомить участников с философско-практическими основами восточной системы самопознания (даосские практики) в их светском, нерелигиозном аспекте.
- Сформировать понимание механизмов воздействия этих практик на мозг, нервную систему и когнитивные функции (внимание, память, эмоциональная регуляция) с опорой на данные современной нейронауки и психологии.
- Разъяснить понятия и различия между ключевыми концепциями: осознанность, концентрация, эмоциональный интеллект, резилентность (психологическая устойчивость).

1.3.2. Практико-ориентированные задачи (Личный уровень):

- Обучить базовым техникам развития концентрации внимания для повышения фокуса на научных и педагогических задачах.

- Сформировать навыки управления стрессом и эмоциональными состояниями с помощью дыхательных упражнений, техник телесной осознанности и медитации для предотвращения выгорания.
- Дать инструменты развития эмоциональной устойчивости для работы в условиях неопределенности и высокой академической/спортивной нагрузки.
- Научить практикам осознанности для управления ментальными ресурсами, повышения ясности ума и принятия взвешенных решений.

1.3.3. Методико-педагогические задачи (Уровень наставничества):

- Адаптировать изученные практики для последующей передачи студентам и молодым ученым с учетом их возрастных особенностей и профессиональных потребностей.
- Сформировать у педагогов и ученых навыки нового типа наставничества, интегрирующего элементы развития мягких навыков и эмоционального интеллекта в образовательный и научный процесс.
- Разработать практические рекомендации и модельные упражнения для внедрения в учебные курсы, научное руководство и проектные работы с молодежью.

1.3.4. Профилактические и ресурсные задачи:

- Создать среду для обмена опытом среди педагогов по вопросам профилактики профессионального выгорания.
- Способствовать личностному и профессиональному развитию участников через расширение их инструментария саморегуляции.
- Повысить общий уровень психологического благополучия и удовлетворенности профессиональной деятельностью в академической среде.
- Таким образом, задачи Проекта выстраиваются по принципу «от теории к практике» и «от себя к другим»: сначала дать знания и личный опыт, а затем научить транслировать эти навыки подрастающему поколению.

1.4. Участники системы наставничества

Участниками системы наставничества, формируемой в результате Проекта, являются:

- наставники — это сами участники, прошедшие обучение;
- кураторы наставнической деятельности — это организаторы системы наставничества и эксперты, поддерживающие наставников;
- участники педагогического сообщества, в том числе - работодатели, представители образовательных организаций, ЦСЕ «Сокол» и другие организации, которые заинтересованы в реализации системы наставничества.

1.5. Принципы реализации Проекта

Ключевые принципы реализации Проекта: светский характер, научная обоснованность, практическая применимость.

Все материалы и практики должны быть адаптированы и представлены через призму современной психологии, нейронауки и физиологии, без упоминания религиозных, эзотерических или метафизических концепций.

2. Целевая аудитория Проекта

2.1. Целевой аудиторией Проекта являются:

- Преподаватели и научные сотрудники Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова (МГУ);
- Педагоги школ и лицеев при МГУ, включая лицей Первый Лобачевского в г. Усть-Лабинск;
- Тренеры и методисты ЦСЕ «Сокол».

Участники, прошедшие отбор и обучение, станут ядром сообщества наставников, способных транслировать полученные инструменты повышения эффективности студентам и школьникам.

2.2. Ключевые принципы отбора на Проект:

- Соответствие целям: отбор должен выявлять не просто заинтересованных, а тех, кто реально будет применять и транслировать знания дальше.
- Добровольность и осознанность: участники должны четко понимать, на что они идут, и быть внутренне мотивированными.
- Прозрачность: критерии и этапы отбора должны быть открытыми и понятными для всех потенциальных кандидатов.
- Многоэтапность: один опросник не даст полной картины. Необходимо несколько фильтров.

Критерии отбора и перечень необходимых документов описаны в Приложении №1 к Положению о проекте «Восточное духовное наставничество (даосские практики)» (далее – «Положение»).

2.3. Порядок разрешения споров и апелляций

Участники вправе направить апелляцию на решение Экспертного совета в течение 5 рабочих дней с даты публикации результатов на имя генерального директора Фонда.

3. Организатор и Экспертный совет

3.1. Организацию и финансирование проекта осуществляет Фонд «Вольное Дело».

3.2. Для осуществления Проекта «Восточное духовное наставничество (даосские практики)» (далее – «Проект») формируется Рабочая группа, состав которой утверждается Приказом генерального директора Фонда. Рабочая группа имеет следующую структуру:

3.2.1. Председатель - ответственный за содержательную составляющую дополнительной образовательной Проекта и информационное наполнение библиотеки Проекта;

3.2.2. Члены Рабочей группы:

- Менеджер Проекта - ответственный за оперативное управление, координацию и отчетность;
- Другие члены Рабочей группы.

3.3. Экспертный совет:

Для обеспечения высокого профессионального уровня и объективности при отборе участников формируется Экспертный совет.

Участники Экспертного совета не являются сотрудниками Фонда «Вольное Дело». Экспертный совет состоит из привлекаемых внешних экспертов, профессорско–преподавательского состава школ и лицеев, а также иные специалисты, в должной мере имеющие необходимые навыки и квалификацию для выполнения основных функций Экспертного совета. Состав Экспертного совета утверждается Приказом генерального директора Фонда.

3.4. Функции Экспертного совета:

- Согласование Положения и критериев отбора;
- Проведение конкурсного отбора заявок;
- Утверждение окончательного списка победителей Проекта;
- Контроль за реализацией Проекта и ее показателями эффективности.

4. Партнер по реализации и структура Проекта

Проект реализуется совместно с Всекитайской ассоциацией даосизма – ведущим экспертно-культурным учреждением КНР в данной области. Проект состоит из 2 этапов – обучающий онлайн модуль и стажировки в Китае. Предваряющий стажировки обучающий онлайн модуль предполагает онлайн занятия по истории и теории даосских практик с китайскими преподавателями для введения в курс программы. Выездные стажировки предполагают группы по 10-15 человек в течение 7-14 дней интенсивного обучения: ежедневные утренние практики (цигун, дыхательные упражнения), дневные семинары по методике наставничества и психологии, вечерние рефлексии.

5. Целевые показатели и итоговые эффекты реализации Проекта

Реализация Проекта направлена на достижение конкретных, измеримых результатов на трех уровнях: индивидуальном (результаты участников), институциональном (влияние действия Проекта на рабочую атмосферу и результаты обучения в образовательных учреждениях) и системном (создание сообщества). Ключевые итоговые эффекты оцениваются по следующим показателям:

5.1. Количественные результаты:

- Подготовлено и сертифицировано не менее 15 наставников, успешно освоивших программу и сдавших итоговую аттестацию.
- Сформировано устойчивое профессиональное сообщество (ядро) из числа выпускников Проекта для взаимной поддержки и обмена опытом.
- Разработано и внедрено не менее 15 индивидуальных проектов интеграции практик в образовательные и воспитательные процессы учреждений-участников.

5.2. Качественные результаты на индивидуальном уровне:

- Приобретение компетенций: не менее 90% участников Проекта демонстрируют уверенное владение базовыми знаниями и практическими навыками восточных практик саморегуляции (медитация, основы цигун, техники осознанного дыхания и концентрации), что подтверждается результатами входного и итогового тестирования.

- Повышение личной эффективности: на 25-30% (по самооценке участников и экспертному наблюдению) повысятся показатели управления стрессом, эмоциональной устойчивости и профилактики эмоционального выгорания среди подготовленных наставников.

5.3. Качественные результаты на институциональном уровне:

- Не менее 80% подготовленных наставников активно применяют полученные методики в своей профессиональной деятельности. Это выражается в проведении кратких интерактивных пауз, включении элементов практик осознанности в структуру занятий и использовании этих методик для целенаправленной работы с групповой динамикой и эмоциональным состоянием учащихся.
- Распространение идей: наставники становятся проводниками идей осознанности и управления ресурсами в своих учреждениях. Косвенным показателем успеха будет проведение не менее 5-10 тематических мероприятий (семинаров, мастер-классов, презентаций) силами выпускников Проекта для коллег и учащихся в течение года после ее завершения.

5.4. Долгосрочный системный эффект:

- Создание кадрового резерва: сформирован корпус подготовленных специалистов, готовых выполнять роль наставников для молодого поколения, способствующих формированию психологической устойчивости, целеустремленности и осознанности у студентов и школьников.
- Закладка новых традиций: Проект служит основой для создания устойчивой экосистемы наставничества, где выпускники становятся носителями и проводниками положительных изменений, способствуя совершенствованию педагогического подхода в сторону целостного развития личности.

6. Права, обязанности и ответственность наставника

Данный раздел Положения определяет статус участника, успешно прошедшего обучение по Проекту и вступившего в сообщество наставников.

6.1. Права наставника

Наставник имеет право:

- на доступ к ресурсам и развитию:
 - бесплатная методическая и консультационная поддержка от кураторов и организаторов программы;
 - доступ к материалам, библиотеке и онлайн-ресурсам сообщества;
 - участие во встречах и мастер-классах для дальнейшего личностного и профессионального роста;
 - использование официального статуса «Наставника» в своем портфолио и профессиональной деятельности (при условии выполнения требований к наставникам, изложенным в Положении).
- на участие в жизни сообщества:
 - инициирование и реализация под эгидой Проекта собственных проектов и мероприятий (семинары, мастер-классы, рабочие группы) для студентов/спортсменов и коллег;

- участие в формировании планов развития сообщества, вносить предложения по улучшению программы Проекта;
- получение обратной связи от кураторов и коллег по своему наставничеству.
- на признание:
 - получение сертификата, подтверждающего статус наставника, по окончании программы и успешной сдаче аттестации.
 - упоминание в материалах и отчетности Проекта (по согласованию).

6.2. Обязанности наставника

- Наставник обязуется реализовывать полученные знания на практике:
 - систематически применять изученные практики в профессиональной и личной жизни для поддержания личной эффективности и устойчивого развития;
 - регулярно (не менее 2-х раз в учебный семестр/триместр) проводить мероприятия (семинары, воркшопы, практические занятия) для целевых групп (студенты, школьники, молодые ученые, спортсмены, коллеги) по тематике Проекта;
 - активно популяризировать идеи осознанности, управления стрессом и эмоционального интеллекта в своей профессиональной среде.
- Наставник обязуется соблюдать стандарты и этику:
 - строго придерживаться светского, научно-обоснованного подхода в передаче знаний, не допуская их религиозной или эзотерической интерпретации.
 - соблюдать профессиональную этику и конфиденциальность в работе с участниками мероприятий.
 - действовать в рамках своей компетенции, полученной в ходе обучения.
- Наставник обязуется быть активным членом сообщества:
 - участвовать в обязательных мероприятиях сообщества (ежеквартальные встречи);
 - предоставлять краткие отчеты о проведенной деятельности (формат и периодичность уточняются);
 - делиться опытом и лучшими практиками с коллегами по сообществу.

6.3. Ответственность наставника

- Наставник несет ответственность за:
 - качество и достоверность передаваемой информации. Запрещается искажать материалы программы Проекта и добавлять неподтвержденные или маргинальные концепции;
 - соблюдение принципов научности и светскости;
 - своевременное и добросовестное выполнение взятых на себя обязательств по проведению мероприятий;

- соблюдение правил конфиденциальности и этических норм в работе с аудиторией;
- поддержание своей профессиональной репутации и репутации программы Проекта в целом.

7. Порядок руководства и отчётности наставников

Для обеспечения эффективности, дисциплины и прозрачности программы деятельность наставников осуществляется под руководством и при регулярной отчётности.

7.1. Руководство деятельностью наставников

Общее руководство, координацию и методическую поддержку наставников осуществляет Менеджер Проекта.

В его функции входит:

- закрепление наставников за образовательными учреждениями или группами студентов.
- рассмотрение и утверждение индивидуальных планов работы наставников.
- оказание консультационной и ресурсной поддержки.
- анализ отчётности и выработка рекомендаций по корректировке деятельности.
- разрешение сложных ситуаций, возникающих в процессе наставничества.

7.2. Порядок и периодичность отчётности

Наставник назначается на срок не менее одного учебного года. Для мониторинга прогресса и оказания своевременной поддержки устанавливается следующая система отчётности:

- краткий письменный отчёт предоставляется ежеквартально по установленной форме;
- полугодовой обзор деятельности представляется в формате презентации или устного выступления на общем собрании сообщества наставников. Устные отчёты на собраниях сообщества предназначены для обмена опытом, обсуждения общих трудностей и выработки коллективных решений;
- итоговый годовой отчёт предоставляется по завершении учебного года.

7.3. Формат и содержание отчётности

Отчётная документация призвана быть лаконичной и отражающей ключевые аспекты работы. Отчетность должна содержать:

- перечень проведённых мероприятий (количество и тематика проведённых семинаров, практик, индивидуальных консультаций и иных активностей);
- охват аудитории (количество студентов и коллег, вовлечённых в деятельность);
- качественные показатели (описание наблюдений за изменениями в групповой динамике, вовлеченности учащихся, примерах успешного применения методик);
- возникшие трудности и запросы на поддержку (ресурсные, методические или организационные сложности, с которыми столкнулся наставник);

- план на следующий отчётный период (ключевые цели и запланированные мероприятия).

8. Структура и содержание Проекта

8.1. Краткий план-график ключевых этапов:

№	Этап Проекта	Содержание этапа Проекта
1.	Подготовительный этап	Разработка концепции и утверждение всех нормативных документов программы (положения, критерии отбора, соглашения). Определение и согласование китайского партнера и детализация учебной программы стажировки. Формирование экспертной группы и распределение функций.
2.	Этап отбора участников	Объявление конкурса на участие, прием заявок и анкетирование кандидатов (в соответствии с Планом отбора – Приложение №1). Проведение многоэтапного конкурсного отбора: рассмотрение анкет, собеседование (индивидуальные или групповые) и финальный отбор лучших ~15-20 кандидатов
3.	Обучающий этап (заочный онлайн модуль)	Проведение серии вводных онлайн-занятий для группы отобранных участников. Знакомство с историко-культурным контекстом даосских практик, базовыми понятиями и техниками (медитация, дыхательные упражнения и др.). Данный этап обеспечивает теоретическую базу и предварительную подготовку наставников перед интенсивной частью программы
4.	Этап стажировки (выездной модуль-интенсив в Китае)	Организация краткосрочной поездки участников в образовательный центр Всекитайской ассоциации даосизма. Программа пребывания включает ежедневные практические занятия по нерелигиозным и не эзотерическим техникам концентрации, управлению стрессом, развитию осознанности и др. под руководством ведущих экспертов Ассоциации. Этот модуль позволяет наставникам получить глубокий личный опыт практик в аутентичной среде
5.	Этап практического наставничества и создания сообщества	По возвращении участники получают статус наставников программы. Они внедряют новые знания в свою работу: проводят семинары и тренинги для студентов, школьников, молодых специалистов в своих учреждениях. Наставники объединяются в сообщество для обмена опытом и проходят период адаптации к роли наставника нового типа

6.	Этап оценки результатов	<p>Организаторы программы (Фонд «Вольное дело» и Экспертный совет) отслеживают активность наставников и собирают обратную связь. Через обозначенный период (через 6 месяцев и через год после стажировки) проводится оценка эффективности: анализ отчетов наставников, опросы участников их мероприятий, ключевые показатели (например, количество проведенных сессий, охват аудитории) и качество изменений у подопечных. По итогам оценки могут быть скорректированы подходы программы на будущее</p> <p>Методы оценки эффективности приведены в Приложении №2 к Положению. Пример анкеты для измерения степени удовлетворенности обучением, интереса и мотивации в Приложении №3 к Положению</p>
----	--------------------------------	---

9. Заключительные положения:

- 9.1. Статус наставника присваивается на определенный срок (2 года) с последующей добровольной переаттестацией (участие в конференции, проведение открытого мероприятия, участие в других официальных мероприятиях в рамках Проекта).
- 9.2. В случае невыполнения обязанностей или нарушения этики, статус наставника может быть приостановлен или отозван решением руководства Проекта.
- 9.3. Данный документ предоставляется кандидату на этапе отбора для ознакомления и его условия принимаются добровольно.

План отбора кандидатов в Проект

Этап 1: Подготовительный (Анонс и информирование)

1. Разработка анонса Проекта, где четко прописаны:
 - Цель и задачи. Освоение инструментов для профилактики выгорания и повышения фокуса для последующей передачи студентам.
 - Формат и нагрузка. Сколько времени в неделю потребуется (онлайн сессии, очные сессии, домашние практики).
 - Обязательства. Что ожидается от участника после окончания освоения программы Проекта (например, провести не менее 2-х мастер классов/ семинаров для студентов/коллег в течение года).
 - Выгоды и преимущества. Что получит участник: уникальные навыки, доступ к сообществу, сертификат, возможность реализовать свой педагогический проект и т.д.
2. Использование каналов коммуникации целевых аудиторий:
 - Рассылка по корпоративной почте МГУ и подведомственных лицеев.
 - Объявления на сайтах и информационных стендах факультетов, кафедр, лицеев.
 - Личные рекомендации от руководителей кафедр и деканатов.

Этап 2: Подача заявки

1. Анкета:
 - Базовые данные: ФИО, факультет/кафедра/лицей/ЦСЕ, должность, контакты.
 - Мотивационное письмо, содержащее ответы на следующие вопросы:
 - Почему вы хотите принять участие в проекте «Восточное духовное наставничество (даосские практики)? (не более 100 слов).
 - Опишите конкретную профессиональную или личную (проблему/ задачу), в решении которой вам могут помочь инструменты программы (не более 100 слов).
 - Как вы планируете применять полученные знания и навыки в своей работе с молодежью? Приведите 1-2 возможных примера (не более 100 слов).
 - Есть ли у вас предыдущий опыт практик осознанности, медитации или подобных дисциплин? Опишите его кратко (не более 100 слов).
 - Планируемое число часов/мероприятий, которые вы готовы посвятить наставнической деятельности в год.
2. Согласие с условиями конкурса.
3. Согласие на обработку персональных данных

Этап 3: Онлайн-собеседование

Те, кто успешно прошел этап анкетирования, приглашаются на собеседование. Формат: индивидуальное 20-30 минутное собеседование с организаторами/кураторами программы.

Цели собеседования:

- Уточнение мотивации: задать уточняющие вопросы по анкете. "Что вы имели в виду, когда писали о...?»;
- Проверка осознанности: убедиться, что человек понимает практическую, а не эзотерическую направленность программы.
- Оценка мягких навыков: коммуникативные навыки, открытость, готовность к диалогу.
- Ответы на вопросы: дать кандидату возможность задать свои вопросы.

Этап 4: Принятие решения и формирование групп

1. Критерии для окончательного отбора:

- Мотивация и ценности кандидата (по анкете и собеседованию).
 - Критерий: Ясность, искренность и обоснованность мотивации участия.
 - Измерение: экспертная оценка мотивационного письма и ответов на собеседовании по заранее разработанной шкале:

Критерии	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла
Понимание целей проекта	Нет понимания	Слабое понимание целей, неспособен дополнить цели своими словами	Понимание целей без дополнительных собственных идей.	Полное понимание, способность сгенерировать дополнительные цели.
Личная заинтересованность	Нет заинтересованности.	Слабая заинтересованность, не способен объяснить свой интерес к программе.	Заинтересован в программе настолько, что может предположить дальнейшее развитие в работе.	Серьезная заинтересованность в участии. Предложения по внедрению практик в профессиональную жизнь.
Готовность учиться	Не готов учиться.	Готов учиться, но не может выразить планы после освоения программы.	Готов учиться, видит развитие своих навыков и свою способность передать их ученикам.	Готов учиться, представляет дальнейшую работу над практиками с учениками.

- Потенциал к трансляции знаний (практическая ориентация).
 - Критерий: насколько конкретны и реалистичны планы кандидата по применению полученных навыков в работе со студентами и молодежью.
 - Измерение: анализ предложенных кандидатом идей в анкете (наличие примеров, продуманность шагов), обсуждение на интервью практических случаев.

Критерии и баллы	0 баллов (планы отсутствуют)	1 балл (планы размыты, нет конкретных предложений)	2 балла (Представляет аудиторию и возможные мероприятия без детального плана)	3 балла (у кандидата есть чёткий план внедрения (указаны форматы мероприятий, потенциальная аудитория, ресурсы))
Кандидат 1				
Кандидат 2				

Кандидаты с проработанным видением использования полученных знаний с большей вероятностью станут эффективными наставниками, распространяющими опыт дальше.

- Профессиональный статус и лидерский потенциал.
 - Критерий: уровень авторитета кандидата в профессиональной среде, наличие опыта работы и навыков наставничества, лидерские качества.

	Должность	Стаж	Достижения (уч. степень, успешные проекты, публикации)	Опыт работы в программах развития (наличие учеников)	Опыт занятий спортом (стаж, достижения)
Кандидат 1					
Кандидат 2					

- Экспертная оценка лидерских качеств на основе интервью. Здесь учитывается баланс между молодыми активными специалистами и заслуженными опытными педагогами.
- Обоснование: в сообществе наставников важно иметь как энергию и новые идеи молодых участников, так и весомый авторитет опытных профессоров - сочетание, которое усилит проект. Структурирование этого критерия позволяет выделить минимальные требования (например, не менее 3 лет работы в сфере образования) и дополнительные преимущества (опыт в программах развития, наличие учеников и т.д.).
- Готовность к обязательствам наставника.

- Критерий: насколько кандидат готов инвестировать свое время и силы в постпрограммную деятельность - проводить мероприятия, участвовать в сообществе, вести отчетность.
- Измерение: фиксируется официальное согласие кандидата с обязанностями (например, в анкете есть пункт-согласие с обязательствами). Дополнительно на собеседовании можно задать вопрос о потенциальных препятствиях и ожидаемой загрузке, чтобы убедиться в реальной готовности.
- Обоснование: программа нацелена не просто на обучение, но и на долгосрочное наставничество, поэтому отбор должен выявить людей, мотивированных приложить усилия после обучения.
- Представительство и охват.
 - Критерий: представительство разных подразделений МГУ, лицеев и ЦСЕ Сокол.
 - Измерение: данный пункт не оценивает качество отдельного кандидата, но используется на заключительной стадии отбора для формирования сбалансированной группы. При прочих равных условиях предпочтение будет отдаваться обеспечению разнообразия - например, чтобы в группе были представители разных учреждений, и ни один из сегментов (вузы, школы, спортивные центры) не доминировал полностью.
 - Обоснование: Широкий охват увеличит влияние программы и создаст междисциплинарное сообщество наставников.
- 2. Резервный список: обязательно сформировать резервный список кандидатов на случай, если кто-то из основного состава откажется от участия в программе.

Методы оценки эффективности наставничества

1. Опросы и анкетирование. Позволяют собрать обратную связь от участников, изучить уровень удовлетворённости сотрудников процессом наставничества, применимость полученных знаний и навыков в работе.
2. Интервью. Более глубокий метод сбора информации, позволяет выявить ценности, впечатления, проблемы.
3. Оценка по КРІ. Количественная оценка прогресса подопечных на основе конкретных ключевых показателей эффективности.
 - Количественные КРІ: количество проведенных мероприятий, охват аудитории, процент наставников, выполнивших свои обязательства.
 - Качественные КРІ: результаты психометрических тестов у студентов до и после мероприятий наставников, рост академической успеваемости в группах, где работали наставники, уровень вовлеченности студентов на занятиях (по данным опросов).
4. Анализ успеваемости и трудоспособности. Измеряется прямое влияние наставничества на успеваемость.
5. Наблюдение. Позволяет оценить поведение подопечных в процессе работы.
6. Обратная связь от коллег и руководства. Мнение окружающих об эффективности наставничества.
7. Выполнение заданий и проектов. Оцениваются конечные результаты работы подопечных.
8. Рост личностных качеств студентов и улучшение результатов обучения/тренировок. Если заметно, что после реализации проекта наставничества студенты и спортсмены стали лучше понимать и принимать ценность обучения/тренировок, то это тоже свидетельствует об эффективности наставничества.
9. Также для оценки эффективности наставничества используют модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно и разносторонне оценить деятельность наставника.

Модель Дональда Кирпатрика — это система оценки эффективности обучения, которая состоит из четырёх уровней: реакция, обучение, поведение и результат.

Уровень 1: Реакция. Оценивается, как участники реагируют на обучающее мероприятие. Измеряется степень удовлетворённости обучением, интерес и мотивация. Для сбора данных используются анкеты и опросы.

Уровень 2: Обучение. Оценивается, насколько участники усвоили материал. Измеряется прирост знаний, навыков, установок. Для оценки используются тесты, мини-кейсы, самостоятельная оценка.

Уровень 3: Поведение. Оценивается, как участники применяют, что они узнали во время обучения. Это могут быть наблюдения, интервью, самоотчёты.

Уровень 4: Результаты. Оценивается, в какой степени по итогам обучения достигнуты намеченные результаты. Это уровень влияния на результаты обучения: рост показателей, улучшение процессов, снижение ошибок, вовлеченность студентов/школьников/спортсменов.

Постепенное движение от одного уровня к другому позволяет получить полную картину о том, насколько успешно прошло обучение и какие изменения произошли у участников.

Анкета

для измерения степени удовлетворённости обучением, интереса и мотивации

Уважаемый участник проекта! Благодарим вас за пройденный путь и посвящение в искусство даосских практик. Ваш искренний и глубокий отзыв поможет нам отточить процесс обучения и сделать его еще более соответствующим истинной сути Дао.

Часть 1: Общая оценка обучения

1. Оцените, пожалуйста, вашу общую удовлетворенность программой обучения по шкале от 1 до 10, где 1 — «совершенно не удовлетворен», 10 — «полностью удовлетворен».

- [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] [8] [9] [10]

2. Что для вас стало самым ценным открытием или пониманием за время обучения?

3. Соответствовали ли ваши изначальные ожидания от программы тому, что вы получили в результате?

- Значительно превзошли ожидания
- Полностью соответствовали
- Соответствовали частично
- Не соответствовали
- Затрудняюсь ответить

Пожалуйста, поясните ваш ответ:

Часть 2: Содержание и глубина программы (соответствие Дао)

4. Насколько глубоко и полно, на ваш взгляд, были раскрыты следующие аспекты даосских практик? (По шкале: 1 - Поверхностно, 5 - Глубоко и исчерпывающе)

Аспект обучения	1	2	3	4	5
Философские основы Дао, Инь-Ян, У-вэй	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Работа с энергией Ци (теория и практика)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Практики медитации и осознанности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Методы дыхания и их применение	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Этические принципы наставничества	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Практические навыки ведения группы и индивидуальных консультаций	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Какой из модулей или тем оказался для вас наиболее полезным и почему?

6. Были ли в проекте моменты, которые, на ваш взгляд, противоречили духу даосских принципов (например, излишняя формализация, давление, отсутствие гибкости)? Если да, опишите, пожалуйста.

Часть 3: Личная трансформация и мотивация

7. Чувствуете ли вы внутреннюю готовность и уверенность для того, чтобы нести статус наставника?

- Да, чувствую полную готовность и уверенность.
- Чувствую готовность, но есть сомнения и вопросы, требующие прояснения.
- Пока не чувствую достаточной внутренней опоры для этой роли.
- Затрудняюсь ответить, требуется время на интеграцию опыта.

8. Как изменилось ваше личное состояние и восприятие жизни после обучения? (Отметьте все подходящие варианты)

- Стало больше внутреннего покоя и гармонии.
- Улучшилось понимание своих эмоций и телесных ощущений.
- Укрепилась личная практика (медитация, цигун и т.д.).
- Появилась ясность в жизненном предназначении.
- Отношения с окружающим миром стали более гладкими.
- Значительных изменений пока не вижу.
- Другое: _____

9. Что является для вас основной мотивацией в стремлении быть наставником?

- Желание помогать другим на их пути.
- Глубокий личный интерес к даосским практикам и их использованию.
- Естественное продолжение моего собственного развития.
- Стремление к профессиональной реализации в этой сфере.
- Другое: _____

Часть 4: Практическое применение и будущее

10. Планируете ли вы практически применять полученный статус и знания?

- Да, уже планирую/провожаю индивидуальные консультации.
- Да, планирую создать свою группу или проводить занятия.
- Буду применять в первую очередь для углубления личной практики.
- Пока не определился(а) с форматом.

- Нет, не планирую.

11. В какой поддержке вы нуждаетесь больше всего для успешного старта в роли наставника? (Отметьте не более 3-х вариантов)

- Руководство и менторство от старших наставников.
- Организационная и информационная поддержка (помощь в продвижении).
- Создание сообщества выпускников для взаимоподдержки и обмена опытом.
- Дополнительные углубленные семинары и материалы.
- Помощь в юридических и финансовых вопросах.
- Не нуждаюсь в дополнительной поддержке.
- Другое: _____

12. Посоветовали бы вы участие в данном проекте своим близким или единомышленникам?

- Однозначно да.
- Вероятно, да.
- Не уверен(а).
- Скорее нет.
- Однозначно нет.

Часть 5: Свободное высказывание

13. Что бы вы пожелали организаторам проекта для его дальнейшего развития и совершенствования?

14. Есть ли что-то, что вы хотели бы добавить о своем опыте обучения, что не было затронуто в анкете?

Благодарим вас за время, искренность и энергию, вложенную в ваши ответы!

Пусть ваш путь наставника будет легким и естественным, как течение воды.