

Муниципальное автономное
учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа
олимпийского резерва
«ГОРОД СПОРТА»



606000, Нижегородская обл.
г. Дзержинск, ул. Урицкого, 3 тел/факс:
(8313) 25-24-83, 26-87-08,
e-mail: dzt-sport@yandex.ru,
город-спорта52.pф

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
протокол от 25.05. 2026 г. №3



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА в МАУ ДО «СШОР «Город спорта» на 2026-2031годы

Срок реализации программы: 5 лет
Категории наставляемых:
одаренные дети, дети ОВЗ и инвалиды,
молодые специалисты

Разработчик программы:
инструктор-методист Вакина М.А.
Руководитель программы:
Заместитель руководителя по УВР Белова Т.А.

2026 год

Содержание

1. Пояснительная записка	3
1.1.Актуальность реализации программы наставничества	3
1.2.Нормативные основы наставничества	4
1.3.Цель и задачи программы наставничества в МАУ ДО «СШОР «Город спорта» город Дзержинск	
1.4.Принципы реализации программы наставничества	5
2. Модели наставничества	8
2.1.Реализуемые в МАУ ДО «СШОР «Город спорта» наставничества (целевые группы программы наставничества)	8
2.2.Цели,задачи,содержание моделей наставничества, реализуемых в МАУ ДО «СШОР «Город спорта»	9
2.3.Сроки реализации программы наставничества	17
3. Этапы реализации программы наставничества	18
4. Планируемые результаты внедрения программы наставничества	24
5. Мониторинг и оценка качества реализации программы наставничества	26
6. Управление программой наставничества	30
7. Риски при реализации программы наставничества	31
8. Список использованной литературы	32
9. Приложения	33

1. Пояснительная записка

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций

1.1. Актуальность реализации программы наставничества

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

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

Наставничество является особым видом тренерской деятельности, характеризующийся интегративностью, основанной на поддержке и сотрудничестве, и направленный на удовлетворение индивидуальных потребностей ее участников.

В соответствии с целевыми показателями федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» к концу 2026 года не менее 70%занимающихся образовательных организаций основного общего, дополнительного и профессионального образования должны быть вовлечены в различные формы наставничества.

Актуальность внедрения и реализации программы наставничества в МАУ ДО «СШОР «Город спорта» города Дзержинска, заключается в необходимости создания условий для социального, культурного и

профессионального самоопределения, творческой самореализации личности, а также содействие физическому развитию и оздоровлению наставляемого.

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

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

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

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются тренеры, в том числе:

- проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе;
- эмоциональные, психологические и профессиональные проблемы тренера с большим стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

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

1.2. Нормативные основы наставничества

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

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

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

2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N.273-ФЗ;

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

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

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

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

7. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества занимающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

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

9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.12.2018 N. 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года».

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

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

12. Устав МАУ ДО «СШОР «Город спорта» города Дзержинска.

1.3. Цель и задачи программы наставничества в МАУ ДО «СШОР «Город спорта»

Целью наставнической деятельности является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки обучающихся МАУ ДО «СШОР «Город спорта» города Дзержинска, создание условий для активной социализации, продуктивного развития, социальной адаптации, получения образования посредством передачи опыта от наставника к наставляемому.

Задачи наставнической деятельности в МАУ ДО «СШОР «Город спорта»:

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

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

3. Формирование открытого и эффективного сообщества внутри МАУ ДО «СШОР «Город спорта», посредством построения доверительных и партнерских отношений между всеми участниками тренировочного процесса.

4. Раскрытие личностного и физического потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

1.4 Принципы реализации программы наставничества

Реализация наставнической деятельности в МАУ ДО «СШОР «Город спорта» включает в себя:

- разработка Программы наставничества, включая инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы;
- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;
- реализации кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников;
- осуществление персонифицированного учета занимающихся, молодых специалистов и тренеров, участвующих в Программе наставничества;
- формирования баз данных наставников, лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства работников, задействованных в реализации Программы наставничества, в формате непрерывного образования;
- проведение внутреннего мониторинга реализации эффективности.

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

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

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

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

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

- Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне — тренеров МАУ ДО «СШОР «Город спорта»; специалистов других организаций, участвующих в реализации программы наставничества; на ведомственном уровне — кураторов программы наставничества на региональном и федеральном уровне.

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

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

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

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

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

- Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества. Данные принципы организации деятельности в рамках программы наставничества должны быть отражены при формировании моделей наставничества, реализуемых в учреждениях.

2. Модели наставничества

2.1 Реализуемые в МАУ ДО «СШОР «Город спорта» модели наставничества (целевые группы программы наставничества)

Необходимыми условиями для эффективной реализации программы наставничества являются следующие:

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

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

Существует несколько моделей взаимодействия наставников и наставляемых. В числе самых распространенных моделей наставничества, реализуемых в системе дополнительного образования, в зависимости от условий реализации программы наставничества. Исходя из образовательных потребностей спортивной школы в данной модели наставничества приоритетными формами наставничества являются:

- «Тренер-преподаватель – Тренер- преподаватель»;
- «Тренер-преподаватель - Обучающийся».

Модель наставничества **«Тренер-преподаватель — Тренер-преподаватель»** предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или иного тренера (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками тренером, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Модель наставничества **«Тренер-преподаватель - Обучающийся»** предполагает взаимодействие тренера-наставника и обучающегося для получения необходимого стимула к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций в рамках построения индивидуального тренировочного маршрута.

2.2 Цели, задачи, содержание моделей наставничества, реализуемых в МАУ ДО «СШОР «Город спорта»

Модель наставничества «Тренер-преподаватель–Тренер-преподаватель»

Целью модели наставничества «Тренер-преподаватель–Тренер-преподаватель» является успешное профессиональное становление молодого тренера, повышение его потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри МАУ ДО «СШОР «Город спорта», позволяющей реализовывать актуальные тренерские задачи на высоком профессиональном уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного тренировочного процесса;
- ориентация начинающего тренера на продуктивное использование передового тренировочного опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к тренерской деятельности в целях его профессионального роста в МАУ ДО «СШОР «Город спорта»;
- ускорение процесса профессионального становления тренера;
- формирование сообщества МАУ ДО «СШОР «Город спорта» (как часть тренировочного процесса).

Содержание:

Содержание:				
№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат	Фактический результат*
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем Консультаций с наставником.	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для профессионального развития			
Раздел 2. Работа наставник-наставляемый				
2.1.	Изучить методику построения и организации результативного тренировочного процесса		Организовать результативный образовательный процесс	

2.2.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности тренера, применяемых методов обучения	
2.3.	Трансформация опыта наставника		Опыт наставника Используемый в работе наставляемого	
<i>Раздел 3. Направления профессионального развития наставляемого</i>				
3.1.	Изучение нормативно-правовых и методических документов, регулирующих деятельность тренера-преподавателя		Изучено:	
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности тренера		Освоены эффективные подходы к планированию деятельности тренера	
3.3.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы тренера		Составлены технологические карты и конспекты занятий	
3.4.	Познакомиться с успешным опытом организации воспитательной работы		Изучен положительный опыт организации воспитательных мероприятий; работы с родителями, вовлечения их в образовательный процесс	
3.5.	Изучить успешный опыт организации Профессионального развития тренера, (в т.ч. в рамках сетевого взаимодействия)		На основе изучения успешного опыта организации проф.развития выбраны формы собственного проф.развития на следующий год	

3.6.	Изучить содержание маркетинговой работы. Порядок предоставления платных услуг.		Изучены успешные проекты в учреждении по профилю деятельности тренера и выявлена роль тренера по организации платных услуг	
3.7.	Сформировать понимание эффективного поведения тренера при возникновении конфликтных ситуаций (между тренером и занимающимся, тренером и родителем, тренером и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения тренера при возникновении конфликтных ситуаций и способов их профилактики	

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

Модель наставничества «Тренер-преподаватель -Обучающийся»

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

Задачи:

- повышение мотивации к обучению и улучшению образовательных результатов;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, мета компетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка наставляемого с особыми образовательными или социальными потребностями.

2.3 Сроки реализации программы наставничества

Срок программы наставничества в МАУ ДО «СШОР «Город спорта» рассчитан на 5 лет (2026-2031 годы).

Длительность и сроки реализуемых моделей наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. Данный срок реализации модели наставничества дает возможность корректировать деятельность наставников под сложившуюся ситуацию, учитывая эпидемиологическую обстановку.

3. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Представить модель внутреннего и внешнего взаимодействия в рамках программы наставничества.

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

Внутреннюю поддержку представляют руководитель и администрация МАУ ДО «СШОР «Город спорта», обучающиеся и их родители, тренеры, методисты.

Работа с внутренней средой — это деятельность, направленная на поддержание программы наставничества внутри организации:

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

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

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

- информационное освещение (начальный этап — привлечение участников программы, промежуточные опорные точки — информирование партнеров о ходе программы, финальный этап — отчет о результатах и тиражирование успехов);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями некоммерческих организаций, социальных служб, ассоциаций тренеров и психологов).

Принципиально важно для реализации программы, особенно на этапе подготовки и запуска информировать всех потенциальных участников и заинтересованных лиц о реализации программы наставничества как на уровне муниципального образования в целом, так и в МАУ ДО «СШОР «Город спорта» города Дзержинска.

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

Этапы	Деятельность внутри организации	Деятельность во внешней среде	Результат
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы. 2. Информировать коллектив занимающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы занимающихся, тренеров, молодых специалистов. 3. Сформировать команду, отвечающую за реализацию программы и выбрать куратора. 4. Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.	Привлечение внешних ресурсов (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).	Дорожная карта реализации наставничества (Приложение 4). Пакет документов.
2. Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем занимающихся, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Привлечение внешних ресурсов (потенциальных наставника, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
3. Формирование базы наставников	Формирование базы из числа: -занимающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных, творческих и адаптационных вопросах; -тренеров, заинтересованных в тиражировании личного тренировочного опыта и создании продуктивной тренерской атмосферы; -родителей занимающихся-активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в МАУ ДО «СШОР «Город спорта» и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.	1. Формирование базы наставников из числа: -выпускников; -обучающихся; -тренерско-педагогического состава. 2. Взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе (или в текущем учебном году) наставничества, так и в будущем.
4. Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.	1. Вебинары курсы повышения квалификации сотрудников,	1. Повышение профессиональных компетенций по наставничеству.

	2.Обучение наставников для работы с наставляемыми.	семинары, тренинги и т.д.	2.Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальным и наставниками. 3. Собеседование с наставниками 4.Программа обучения.
5.Формирование наставнических пар/групп	- Сформировать пары «наставник—наставляемый», - Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. - Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.	1. Проведение общих встреч с участниками всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2.Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. 3. Привлечение дополнительных специалистов Для формирования пар/групп.	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
6.Организация наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.	Промежуточные результаты программы наставничеств а транслировать партнерам программы: - медиа для актуализации и потенциально о вовлечения в будущий цикл программы	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых— для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов— для мониторинга эффективности реализации программы. Пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и проанализированы.
6.Организация наставнической	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально	Промежуточные результаты программы наставничеств а	Мониторинг: - сбор обратной связи от наставляемых- для

программы	комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: - встречу-знакомство, - пробную рабочую встречу, - встречу-планирование, - комплекс последовательных встреч, - итоговую встречу.	транслировать партнерам программы: - медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы	мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов- для мониторинга эффективности реализации программы. Пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и проанализированы.
-----------	---	---	---

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

3.1 Индивидуальные планы развития наставляемых.

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

3.2 Условия реализации программы наставничества.

При реализации наставнической программы в МАУ ДО «СШОР «Город спорта» стоит донести до всех участников и сообществ основные ценности и принципы наставничества. Только так, с первых встреч, направленных на представление целостной системы, возможно, получить ситуацию, когда желание участвовать в программе будет искренним, ожидания от итогов реальными, а цели—реализуемыми.

Приложения 2,3. (Положение о наставничестве, манифест наставника; кодекс наставника, качества успешных наставников).

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

Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом разработанных и действующих документов МАУ ДО «СШОР «Город спорта» и примерных форматов работ.

3.3 Формы наставничества приоритетные

для МАУ ДО «СШОР «Город спорта»

Форма наставничества «Тренер-преподаватель - Тренер-преподаватель»

Цель	Успешное повышение профессионального потенциала, увеличение творческой инициативы и уровня педагогов (тренеров) спортивной школы, создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Разносторонняя поддержка специалистов и помощь в адаптации к новым условиям работы.
Задачи	• способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; • развивать интерес к методике построения и организации результативного тренировочного процесса в своей профессиональной деятельности; • ориентировать тренера или иного должностного лица МАУ ДО «СШОР «Город спорта» на творческое использование передового опыта в своей деятельности; • прививать интерес к использованию различных информационных технологий в целях эффективного тренировочного процесса в учреждении; • помогать в реализации лидерского и профессионального потенциала через участие в соревнованиях, конкурсах; • оказывать помощь в адаптации к новым условиям тренировочной среды; • совершенствовать условия для комфортной коммуникации внутри спортивной школы; • формировать эффективно действующее сообщество спортсменов и сотрудников МАУ ДО «СШОР «Город спорта»
Ожидаемый результат	• Высокий уровень включенности сотрудников в работу, культурную жизнь спортивной школы, развитие субъектной позиции, необходимой для профессионального самоопределения; • изучение и оценка собственных профессионально значимых потенциалов в контексте новых реалий; • формирование новых знаний и умений, необходимых для эффективной деятельности в условиях динамично меняющегося мира технологий и компетенций; • применение знаний, умений и компетенций в практической деятельности и социальном контексте, направленность на развитие функциональной грамотности обучающихся; • создание «методической копилки» для обмена опытом между коллегами; улучшение психологического климата в спортивной школе, повышение уровня удовлетворенности работой, улучшение психоэмоционального состояния сотрудников;

	• создание условий для личностно-ориентированной кадровой работы, построение индивидуального маршрута профилактики профессионального выгорания; • возможность реализовать эффективное сетевое взаимодействие и социальное партнерство с образовательными (спортивными) и социо-культурными учреждениями, общественными организациями города; • снижение затрат на повышение профессиональной компетентности тренеров; • готовность к распространению личностного и профессионального опыта, в том числе на сайте МАУ ДО «СШОР «Город спорта» .
Сроки этапы реализации	Согласно индивидуальным планам для наставляемых.

Характеристика участников формы наставничества «Тренер-преподаватель-Тренер-преподаватель»

Наставник	Наставляемый
Сотрудник с любым уровнем опыта в профессиональной деятельности, располагающий идеями, ресурсами и навыками, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Сотрудник с любым уровнем опыта в профессиональной деятельности, испытывающий в потребности в профессиональном и личностном росте для осуществления эффективной и интересной профессиональной деятельности, а так же для успешного взаимодействия с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями, желающий овладеть новыми современными программами, приложениями и другими технологиями. Нуждающийся в помощи для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Возможные варианты формы наставничества «Тренер-преподаватель - Тренер-преподаватель»

Формы взаимодействия	Цель
«Успешный профессионал — Желающий научиться»	Достижение лучших профессиональных результатов.

«Опытный лидер Пассивный/усталый сотрудник »	Психоэмоциональная и иная поддержка с адаптацией в изменяющихся условиях, с развитием новых профессиональных, коммуникационных, творческих навыков
«Равный—равному»	Обмен навыками для достижения целей
«Адаптированный— неадаптированный»	Адаптация к новым условиям работы

**Схема реализации формы наставничества
«Тренер-преподаватель-Тренер-преподаватель»**

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель-учитель»	Педагогический совет
Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества	Анкетирование Собеседование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор сотрудников, имеющих особые образовательные потребности, низкую рабочую мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения кураторов.
Наставляемый решает свои задачи, поставленные для достижения цели, повышена мотивация творческой профессиональной деятельности.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей работы, победы/участие в профессиональных конкурсах, качественное изменение условий работы и жизни)
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на Педагогическом совете, внесение Благодарности в трудовую книжку, монетизация успеха

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Измеримое улучшение показателей занимающихся в сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в МАУ ДО «СШОР «Город спорта» как среди занимающихся, так и внутри тренировочного коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Главный «вход» молодого тренера дополнительного образования и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация тренера дополнительного образования в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности тренеров и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и мета компетенций.
6. Практическая реализация концепции построение индивидуальных образовательных траекторий.
7. Рост числа занимающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
8. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
9. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
10. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
11. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов спортивного развития, карьерных и иных возможностях.
13. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Планируемые результаты моделей наставничества:

Модель наставничества «Тренер-преподаватель–Тренер-преподаватель»

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве тренера в данном коллективе;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в наставляемых группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Модель наставничества «Тренер-Обучающий»

- высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы.
- повышения уровня результатов занимающегося;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов;
- профессиональное самоопределение занимающегося, наличие компетенций необходимых для будущей профессиональной деятельности.

- МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программ ы	на дату подведени я ИТОГОВ реализации программы (промежуточных, итоговых)
1. Наличие мотивированных запросов от представителей МАУ ДО «СШОР «Город спорта» работу наставника		
1.1 Количество занимающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
1.2 Количество тренеров, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
2. Формирование сообщества наставников по запросу МАУ ДО «СШОР «Город спорта»		
2.1 Количество тренеров-преподавателей, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа тренеров- преподавателей		
2.3 Количество наставников из числа выпускников		
2.4 Количество наставников—сотрудников региональных предприятий		
2.5 Количество наставников—успешных предпринимателей/общественных деятелей		

2.6Количество наставников–сотрудников/ участников региональных социальных проектов		
3.Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «Тренер-преподаватель-Тренер- преподаватель»		
3.1 Количество тренеров, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
3.2 Количество тренеров, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития МАУДО «СШОР «Город спорта», конкурсными(в том числе грантовыми) проектами		
3.3Количество тренеров, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4Количество тренеров, сменивших статус с наставляемого на наставника		
4.Вклад организации в развитие региональных практик наставничества		
4.1Количество работников, принявших участие в научно -практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап1. Первый этап мониторинга направлен на изучение(оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения МАУ ДО «СШОР «Город спорта», реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри МАУ ДО «СШОР «Город спорта», профессиональное развитие тренировочного коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МАУ ДО «СШОР «Город спорта» сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

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

- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

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

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

Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

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

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

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

Мониторинг проводится два раза за период учебного года («входной»и «итоговый»контроль).

Сравнительные показатели помогут оценить качество реализуемой программы наставничества, её сильные и слабые стороны, качества совместной работы пар или групп «наставник — наставляемый». Данный мониторинг наглядно демонстрирует динамику влияния программы наставничества на повышение активности участников в образовательной и профессиональной деятельности

6. УПРАВЛЕНИЕ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Руководитель, заместитель руководителя	Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения целевой программы наставничества	Май 2026

Кураторы программы наставничества, методисты	1. Разработка положения, дорожной карты и программы целевой модели наставничества. 2. Формирование базы наставников и наставляемых. 3. Организация обучения наставников (привлечение экспертов для проведения обучения). 4. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 5. Контроль проведения программы наставничества. 6. Решать организационные вопросы возникающие при реализации программы наставничества. 7. Участвовать в оценке вовлеченности занимающихся в различные формы наставничества. 8. Проводить мониторинг эффективности внедрения целевой модели наставничества.	Октябрь 2026
Наставники	Разработка и реализация планов Индивидуального развития наставляемых	Декабрь ,в течений всего периода реализации программы
Наставляемые (обучающие)	Активное взаимодействие с наставником	В течение всего периода реализации программы

7. РИСКИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

8. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Развитие системы наставничества в деятельности организаций дополнительного образования детей. Методическое пособие для учреждений дополнительного образования.— Тюмень:ТОГИРРО,2021.- 68 с.
2. Батаршев А.В.Диагностика способности к общению. Санкт—Петербург [идр.]:Питер,2006(СПб.:Правда1906).175с.
- 3.Бахтин М.М. Эстетика словесного творчества. Издательство:Искусство. М.,1986.445с.
4. Бороздина Г.В. Психология и этика делового общения: учебник и практикум для академического бакалавриата/Г.В.Бороздина,Н.А.Кормнова;подобщ.ред.Г.В.Бороздиной.М.:ИздательствоЮрайт,2017.463с.
5. ЖамантаеваЖ.К.,ДигиноваБ.К.,ПалазникГ.В.,Инновационная модель организации эффективного сопровождения участников образовательных отношений(коуч-наставничество)//Наставничество в образовании:современная практика:сб.материаловмеждународ.(заоч)науч.-правкт.Конф.20ноября 2019года/Институт развития образования и социальных технологий. Курган,2019. С .75-77.
6. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.: Питер, 2009. 576 с.
7. КларинМ.В.Новая развивающая практика—коучинг.Новая профессия —коуч//Образовательныетехнологии.2014.№1.С.71-80.
8. Наставничество в дополнительном образовании [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://pioner72.ru/pedagogue/oblastnaya-shkola-nastavnikov/>
9. Круглова И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/nastavnichestvo-kak-uslovi-professionalnogo-stanovleniya-molodogo-uchitelya>
8. Наставничество, риски наставничества [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://worldtutors.ru/riski-nastavnichestva.html>
- 9.Международныйнаучныйжурнал№24(314)/2020.ТуляковаВ.В. Риски организации наставничества в школе. С.435-437. [Электронный ресурс]. Режим доступа. <https://moluch.ru/archive/314/>
10. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программ наставничества. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ocdod74.ru/wp-content/uploads/2020/05/poljakova-a.s..pdf>