

**ПЕРВОУРАЛЬСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

СОГЛАСОВАНО:

На Тренерском совете

ПМАОУ ДО «СШ»

Протокол № 2 от «01» 10 2024г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ПМАОУ ДО «СШ»

М.В. Юланов  
Приказ № 4/9/1 от «11» сентября 2024г

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации ПМАОУ ДО «СШ»

Надежда Ю.Р. Надеина  
«01» 10 2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПМАОУ ДО «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»  
на 2024 -2025 год**

Разработчики:

Мотина А.Г., заместитель директора по УВР  
ПМАОУ ДО «СШ»;

Сотникова А.Р., инструктор-методист  
ПМАОУ ДО «СШ»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций 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. Программа наставничества в ОУ Первоуральское муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества и разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества:

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 № 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 до 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 обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
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 № 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 2021г. №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»;

-Устав ПМАОУ ДО «СШ» города Первоуральска

-Программа развития ПМАОУ ДО «СШ».

-Положение о тренерском совете.

Издание приказов на уровне спортивной школы:

- Об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества.
- Об утверждении Программы наставничества.

1.2. В Программе используются следующие понятия и термины:

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

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

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

*Наставник* – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации. Является участником программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), 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 на поддержку его сильных сторон.

*Целевая модель* наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

*Методология наставничества* - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*Активное слушание* - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

*Метакомпетенции* - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

*Благодарный выпускник* - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

*Школьное сообщество* (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

**1.3. Основными принципами внедрения целевой модели наставничества педагогических работников являются:**

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает 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, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- принцип *аксиологичности* подразумевает 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 и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- принцип *равенства* признает, что 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 образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

**Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в ПМАОУ ДО «СШ»**

- Измеримое улучшение показателей обучающихся в спортивной сфере.
- Улучшение психологического климата в учреждении как среди обучающихся, так и внутри тренерского (педагогического) коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
- Рост мотивации к достижению спортивных результатов и саморазвитию обучающихся.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов спортивного развития, карьерных и иных возможностях.
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для социального движения.
- Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
- Снижение проблем адаптации в коллективе: психологические, организационные и социальные.

## **2. Цель и задачи внедрения целевой модели наставничества. Формы наставничества.**

**2.1. Цель внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательной организации** – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки обучающихся ПМАУ ДО «СШ».

### **Задачи внедрения целевой модели наставничества:**

*в отношении педагогов:*

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, 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 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.

*в отношении обучающихся:*

- улучшение показателей обучающихся в спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного и физического потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

### **2.2. Формы наставничества**

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном

виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

*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 др. 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, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

*Традиционная форма наставничества («один-на-один»)* – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

*Форма наставничества «педагог-педагог»* – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары

«тренер-преподаватель - профессионал – тренер-преподаватель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

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

**Целевые группы** реализации программы наставничества в ПМАОУ ДО «СШ»: тренеры-преподаватели, обучающиеся.

Исходя из образовательных потребностей спортивной школы в данной целевой модели наставничества приоритетными формами наставничества являются формы:

«Педагог - педагог», «Педагог - обучающийся», «Обучающийся – обучающийся».

### **3. Права и обязанности**

#### **3.1. Права и обязанности наставника**

##### *Права наставника:*

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

##### *Обязанности наставника:*

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого педагога, (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

#### **3.2. Права и обязанности наставляемого**

##### *Права наставляемого:*

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к координатору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

##### *Обязанности наставляемого:*

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

#### **4. Кадровая система реализации целевой модели наставничества**

4.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении Программы наставничества в рамках модели наставничества в образовательной организации ПМАОУ ДО «СШ».

4.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

4.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) Программы (в рамках целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- утверждает ответственного (координатора) реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Программы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- 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 наставничеству и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.4. Ответственный (координатор) за внедрение и реализацию Программы наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Программы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- создает «Банк (персонифицированный учет) наставников» и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;
- курирует процесс разработки и реализации планов и персонализированных программ наставничества;

- организует мониторинг эффективности и результативности реализации Программы наставничества в образовательной организации.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

### Структура управления реализации целевой модели наставничества

<b>Ответственный исполнитель</b>	<b>Направления деятельности</b>	<b>Контрольные сроки исполнения</b>
Директор	- Разработка и утверждение нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества. - Назначение координатора внедрения целевой модели наставничества.	сентябрь 2024
Ответственный (координатор) внедрения целевой программы наставничества	- Разработка положения, «Дорожной карты» и программы целевой модели наставничества. - Формирование базы наставников и наставляемых. - Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). - Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. - Контроль проведения программ наставничества. - Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.	Сентябрь 2024, в течение всего периода
Ответственный (координатор) внедрения целевой программы наставничества	- Участие в оценке вовлеченности обучающихся и тренеров в различные формы наставничества. - Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.	В течение всего периода
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

## 5. Этапы реализации целевой модели наставничества ПМАОУ ДО «СШ»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>2. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>3. Информирование и выбор форм наставничества.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся спортивной школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<p>Работа включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах;</li> <li>- тренеров-преподавателей спортивной школы высокой квалификации.</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Собеседование с наставниками.</li> <li>2. Программа обучения.</li> </ol>
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</li> </ol>	Сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- встречу-знакомство,</li> <li>- встречу-планирование,</li> <li>- комплекс последовательных встреч,</li> <li>- итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>
Завершение программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</li> <li>2. Подведение итогов программы спортивной школы.</li> <li>3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.</li> </ol>	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.

## 6. Формы наставничества, приоритетные для ПМАОУ ДО «СШ»

*Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:*

- проявивших выдающиеся спортивные способности;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни спортивной школы, отстраненных от коллектива

*Формирование базы наставников из числа:*

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах;
- тренеров-преподавателей, заинтересованных в поддержке своей спортивной школы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей спортивной школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: тренеров, спортсменов и их родителей (законных представителей).

### 6.1. Форма наставничества «Педагог - педагог»

<b>Цель</b>	Успешное повышение профессионального потенциала, увеличение творческой инициативы и уровня педагогов (тренеров преподавателей) 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.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;</li><li>- развивать интерес к методике построения и организации результативного тренировочного процесса в своей профессиональной деятельности;</li><li>- ориентировать тренера или иного должностного лица ПМАОУ ДО «СШ» на творческое использование передового опыта в своей деятельности;</li><li>- прививать интерес к использованию различных информационных технологий в целях эффективного тренировочного процесса в учреждении;</li><li>- помогать в реализации лидерского и профессионального потенциала через участие в соревнованиях, конкурсах;</li><li>- оказывать помощь в адаптации к новым условиям тренировочной среды;</li><li>- совершенствовать условия для комфортной коммуникации внутри спортивной школы;</li><li>- формировать эффективно действующее сообщество спортсменов и сотрудников ПМАОУ ДО «СШ»</li></ul>
<b>Ожидаемый результат</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Высокий уровень включенности сотрудников в работу, культурную жизнь спортивной школы, развитие субъектной позиции, необходимой для профессионального самоопределения;</li><li>- изучение и оценка собственных профессионально значимых потенциалов в контексте новых реалий;</li><li>- формирование новых знаний и умений, необходимых для эффективного деятельности в условиях динамично меняющегося мира технологий и компетенций;</li><li>- применение знаний, умений и компетенций в практической деятельности и социальном контексте, направленность на развитие функциональной грамотности обучающихся;</li><li>- создание «методической копилки» для обмена опытом между коллегами;</li><li>- улучшение психологического климата в спортивной школе, повышение уровня удовлетворенности работой, улучшение психоэмоционального состояния сотрудников;</li><li>- создание условий для личностно-ориентированной кадровой работы,</li></ul>

	<p>построение индивидуального маршрута профилактики профессионального выгорания;</p> <p>возможность реализовать эффективное сетевое взаимодействие и социальное партнерство с образовательными (спортивными) и социокультурными учреждениями, общественными организациями города;</p> <p>- снижение затрат на повышение профессиональной компетентности тренеров;</p> <p>- готовность к распространению личного и профессионального опыта, в том числе на сайте ПМАОУ ДО «СШ»</p>
<b>Срок и этапы реализации</b>	Согласно индивидуальными планам для наставляемых.

### Характеристика участников формы наставничества «Педагог - педагог»

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
<p>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.</p>	<p>Сотрудник с любым уровнем опыта в профессиональной деятельности, испытывающий потребность в профессиональном и личностном росте для осуществления эффективной и интересной профессиональной деятельности, а также 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.</p>

### Возможные варианты формы наставничества «Педагог - педагог»

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«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 «Педагог-педагог»

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог»	Тренерский 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 Тренерском совете (Благодарственное письмо)

### 6.1. Форма наставничества «Педагог - обучающийся»

<b>Цель</b>	Успешное повышение профессионального потенциала, увеличение творческой инициативы и уровня педагогов (тренеров преподавателей) спортивной школы, создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными, спортивными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать эффективно действующее сообщество спортсменов и сотрудников ПМАОУ ДО «СШ»</li> <li>- Помощь в реализации лидерского потенциала.</li> <li>- Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.</li> <li>- Развитие гибких навыков и метакомпетенций.</li> <li>- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.</li> <li>- Создание комфортных условий и коммуникаций внутри ПМАОУ ДО «СШ»</li> </ul>
<b>Ожидаемый результат</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение и оценка собственных профессионально значимых потенциалов в контексте новых реалий;</li> <li>- применение знаний, умений и компетенций в практической деятельности и социальном контексте, направленность на развитие функциональной грамотности обучающихся;</li> <li>- готовность к распространению личностного и профессионального опыта, в том числе на сайте ПМАОУ ДО «СШ»</li> <li>- Высокий уровень включения наставляемых во все спортивные, социальные, культурные и образовательные процессы;</li> <li>- формирование и развитие субъектной позиции, необходимой для самоопределения;</li> <li>- знакомство с миром новых компетенций;</li> <li>- изучение и оценка каждым воспитанником спортивной школы собственного потенциала;</li> <li>- формирование базовых знаний, умений, компетенций, необходимых для эффективного самоопределения в условиях динамично меняющегося мира технологий и компетенций;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применение знаний, умений и компетенций в практической деятельности и социальном контексте, направленность на развитие функциональной грамотности учащихся;</li> <li>- развитие мотивации к образованию и самообразованию через понимание практической полезности получаемых знаний и умений. индивидуализация образования, создание условий для самоопределения учащихся в предпрофильной подготовке и профильном обучении, а также построение индивидуального маршрута профессионального самоопределения.</li> <li>- Повышение успеваемости, улучшение психоэмоционального фон внутри группы, класса, гимназии в целом</li> <li>- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.</li> <li>- Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.</li> <li>- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся</li> </ul>
<b>Срок и этапы реализации</b>	Согласно индивидуальными планам для наставляемых.

### Характеристика участников формы наставничества «Педагог - обучающийся»

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
<p>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.</p>	<p>Обучающийся в с особыми образовательными потребностями, нуждающийся профессиональной поддержке для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

### Форма наставничества «Педагог – обучающийся»

<b>Цель</b>	Разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными, спортивными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Помощь в реализации лидерского потенциала.</li> <li>- Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.</li> <li>- Развитие гибких навыков и метакомпетенций.</li> <li>- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.</li> <li>- Создание комфортных условий и коммуникаций внутри ПМАОУ ДО «СШ».</li> </ul>

<b>Ожидаемый результат</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокий уровень включения наставляемых во все спортивные, социальные, культурные и образовательные процессы;</li> <li>- формирование и развитие субъектной позиции, необходимой для самоопределения;</li> <li>- знакомство с миром новых компетенций;</li> <li>- изучение и оценка каждым воспитанником спортивной школы собственного потенциала;</li> <li>- формирование базовых знаний, умений, компетенций, необходимых для эффективного самоопределения в условиях динамично меняющегося мира технологий и компетенций;</li> <li>- применение знаний, умений и компетенций в практической деятельности и социальном контексте, направленность на развитие функциональной грамотности учащихся;</li> <li>- развитие мотивации к образованию и самообразованию через понимание практической полезности получаемых знаний и умений.</li> </ul> <p>индивидуализация образования, создание условий для самоопределения учащихся в предпрофильной подготовке и профильном обучении, а также построение индивидуального маршрута профессионального самоопределения.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Повышение успеваемости, улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, гимназии в целом</li> <li>- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.</li> <li>- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива</li> <li>- обучающихся</li> </ul>
<b>Срок и этапы реализации</b>	Согласно индивидуальными планам для наставляемых.

### Возможные варианты формы наставничества «Педагог - обучающийся»

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Успешный профессионал - успевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Опытный лидер – успевающий»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.

### Схема реализации формы наставничества «Педагог - обучающийся»

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Педагог - обучающийся»	Тренерский совет
Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества	Анкетирование Собеседование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится координатором
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную 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). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность спортивному школьному сообществу.	Поощрение на Тренерском совете

## 6.2. Форма наставничества «Обучающийся – обучающийся»

<b>Цель</b>	Разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными, спортивными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Помощь в реализации лидерского потенциала.</li> <li>- Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.</li> <li>- Развитие гибких навыков и метакомпетенций.</li> <li>- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.</li> <li>- Создание комфортных условий и коммуникаций внутри ПМАОУ ДО «СП»</li> </ul>
<b>Ожидаемый результат</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокий уровень включения наставляемых во все спортивные, социальные, культурные и образовательные процессы;</li> <li>- формирование и развитие субъектной позиции, необходимой для самоопределения;</li> <li>- знакомство с миром новых компетенций;</li> <li>- изучение и оценка каждым воспитанником спортивной школы собственного потенциала;</li> <li>- формирование базовых знаний, умений, компетенций, необходимых для эффективного самоопределения в условиях динамично меняющегося мира технологий и компетенций;</li> <li>- применение знаний, умений и компетенций в практической деятельности и социальном контексте, направленность на развитие функциональной грамотности учащихся;</li> <li>- развитие мотивации к образованию и самообразованию через понимание практической полезности получаемых знаний и умений.</li> <li>- индивидуализация образования, создание условий для самоопределения учащихся в предпрофильной подготовке и профильном обучении, а также построение индивидуального</li> </ul>
	<p>маршрута профессионального самоопределения.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Повышение успеваемости, улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, гимназии в целом</li> <li>- Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.</li> <li>- Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.</li> <li>- Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся</li> </ul>

<b>Срок и этапы реализации</b>	Согласно индивидуальными планам для наставляемых.
--------------------------------	---

### Характеристика участников формы наставничества «Обучающийся - обучающийся»

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
	<b>Пассивный</b>	<b>Активный</b>
<b>Кто может быть</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Активный обучающийся, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>- Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</li> <li>- Победитель школьных, муниципальных, межмуниципальных, региональных и выше уровнем соревнований.</li> <li>- Лидер группы или отделения, принимающий активное участие в жизни школы.</li> <li>- Возможный участник всероссийских детско-юношеских спортивных организаций и объединений</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся,</li> <li>- более низкой по отношению к наставнику ступени,</li> <li>- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением</li> <li>- не принимающий участия в жизни спортивной школы</li> <li>- отстраненный от коллектива.</li> <li>- Ребенок, подросток, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные спортивные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в коллективе.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Обучающийся с особыми образовательным потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</li> </ul>

### Возможные варианты формы наставничества «Обучающийся - обучающийся»

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер - пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный - равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный-неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

### Схема реализации формы наставничества «Обучающийся — обучающийся»

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Обучающийся - обучающийся»	Ученическая конференция
Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества	Анкетирование Собеседование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором

Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения кураторов.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на спортивно-массовом мероприятии.

### Возможные формы наставничества для одаренных детей

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат
1	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений личностного развития	Октябрь-ноябрь 2024 г	Определены направления личностного роста
2	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий		Разработаны меры преодоления трудностей
3	Освоить эффективные подходы к планированию (творческой, спортивной, тренировочной, проектной, общественной и другой деятельности)		Освоены навыки планирования (творческой, спортивной, общественной) деятельности, определены приоритеты
4	Повышение мотивации к подготовке и участию в творческих конкурсах и спортивных мероприятиях		Обеспечена динамика участия и результативности в творческих конкурсах, спортивных мероприятиях.
5	Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности через включение в социальное проектирование и волонтерскую деятельность		Динамика результатов включения в социально продуктивную деятельность
6	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации проектов.
7	Побуждение обучающегося к нахождению и принятию самостоятельных решений, осуществление личностного выбора		Развитие компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений. Самореализации, осуществления личностного выбора.

## Возможные формы наставничества для детей -инвалидов/ ОВЗ

№	Мероприятия	Срок	Планируемый результат
1. Анализ трудностей и способы их преодоления наставляемого ребенка-инвалида/ОВЗ			
1.1.	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений личностного развития	Октябрь 2024	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с родителями
1.2.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом мероприятий		Разработаны меры преодоления трудностей
2. Направления развития наставляемого ОВЗ			
2.1	Повышение мотивации к двигательной деятельности		Обеспечена динамика развития ребенка
2.2	Подготовка к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности		Динамика результатов включения в социально продуктивную деятельность
2.3	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Коммуникативный, активный участник всех дел и мероприятий
2.4	Формировать здоровьесберегающую культуру		Улучшены (сохранены) показатели здоровья
2.5	Побуждение к нахождению и принятию самостоятельных решений, осуществления личностного выбора		Развитие компетенций наставляемого в части принятия самостоятельных решений, самореализации, осуществления личностного выбора

### Формирование базы наставников и наставляемых

Формирование базы наставников		Формирование базы наставляемых
Из числа внутреннего контура	Из числа внешнего контура	
-обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах; -родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией.	-выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;	- информирование родителей, тренеров, обучающихся о возможностях и целях программы; - проведение мотивационных бесед с приглашением потенциальных наставников; - выявление конкретных проблем обучающихся спортивной школы, которые можно решить с помощью наставничества. - сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.
<p>Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп.</p>		

## 7. Мониторинг и оценка результатов 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 (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного роста участников, динамика спортивных результатов.

### 7.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

**Этап 1.** 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 выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику спортивных показателей.

#### Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций.

#### 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.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет 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 программ на всех участников

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно – личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие спортивных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися программ;
- динамику спортивных результатов.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в спортивной деятельности, 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.

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательно-тренировочного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ (спортивных, общеразвивающих).
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 образовательного 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.

## **8. Завершение персонализированной программы наставничества**

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

## **9. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации**

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика). Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

## **10. Механизмы поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на учрежденческом, общественном и муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение мероприятий наставников на учрежденческом уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном уровнях.
- Проведение учрежденческого конкурсов профессионального мастерства "Лучший тренер», «Лучший наставник.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 42050279359779253213008452138721925187139459975

Владелец Юланов Михаил Викторович

Действителен с 27.02.2025 по 27.02.2026