

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа г. Пошехонье»

Рассмотрено:  
тренерско-преподавательский совет  
МБУ ДО «ДЮСШ г. Пошехонье»  
протокол от 09.01.2024 г. № 1



Утверждаю: \_\_\_\_\_  
Директор МБУ ДО «ДЮСШ  
г. Пошехонье»  
\_\_\_\_\_ Н.А.Сухарева  
от 09.01.2024 г. № 1/3

**Программа наставничества  
МБУ ДО «ДЮСШ г.Пошехонье»**

срок реализации 3 года

Составитель:

Кудрин С.П., тренер-преподаватель

Г.Пошехонье  
2024 г.

## 1. Пояснительная записка

Настоящая целевая модель наставничества МБУ ДО «ДЮСШ г.Пошехонье», (далее ДЮСШ), осуществляющая образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим (далее – целевая модель наставничества), разработана в целях достижения результатов федерального и регионального проектов «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

### 1.1. Актуальность разработки программы наставничества Термины и определения

*Наставничество* представляется универсальной моделью построения отношений внутри ДЮСШ, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, 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* – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, способный стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, в поиске 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 и взаимообогащения, 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, органичному становлению полноценной личности.

*Наставляемый* – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

*Куратор* – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо



организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ДЮСШ.

*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.

*Буллинг* - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

*Тьютор* - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, 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.

Внедрение программы наставничества в ДЮСШ обеспечит систематичность и преемственность наставнических отношений. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целевого спектра задач в работе с обучающимися, с отстающими и одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья.

## 1.2. Нормативно-правовая база

Программа наставничества интегрируется со следующими нормативно-правовыми актами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся»;
- Федеральный проект «Успех каждого ребенка» (протокол заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07.12.2018 № 3);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 года);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р;
- Устава, лицензии на образовательную деятельность, локальных нормативных актов муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы г.Поспехонье».

### 1.3. Цель и задачи программы наставничества

#### *Цель внедрения целевой модели наставничества*

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет в ДЮСШ.

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

- улучшение показателей организации, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными



особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным опытом для каждого субъекта образовательной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

#### 1.4. Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества в ДЮСШ - 3 года:

- 1 год (2023г. -2024 учебный год)
- 2 год (2024г. – 2025 учебный год)
- 3 год (2025 г.– 2026 учебный год)

#### 1.5. Применяемые формы наставничества, направления и технологии

##### *Форма наставничества «Ученик-ученик».*

Предполагает взаимодействие обучающихся МБУ ДО «ДЮСШ г. Пошехонье», при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Наставничество при данной форме может быть как индивидуальным (направленным на одного обучающегося или педагога), так и групповым (направленным на группу обучающихся, не более 4-х человек).

##### *Направления работы наставника с наставляемым:*

- универсальные;
- поддержка и содействие в проявлении индивидуальности наставляемого;
- помощь в самоорганизации;

- групповые формы работы;
- помощь в профессиональном становлении наставляемого.

В ходе освоения программ наставничества применяются различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат.

#### *Применяемые технологии:*

фасилитация – командное наставничество;  
 модерация - командное наставничество;  
 супервизии – индивидуальное, личное наставничество;  
 коучинг - командное и индивидуальное наставничество;  
 тьюторство – индивидуальное, личное наставничество.

### **1.6. Ожидаемые результаты программы**

#### **Планируемые результаты внедрения целевой модели**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
4. Рост мотивации к саморазвитию обучающихся.
5. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.
6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
7. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
8. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
9. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
10. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
11. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

## **2. Содержание программы**

### **2.1. Кадровая система участников программы и их функции**

#### **Портрет участников**



**Наставник.** Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие спортивные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни ДЮСШ (спортивно-массовая, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

**Наставляемый:**

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно-дезорientированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни Школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, видом спорта, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным;
- взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляемый деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором ДЮСШ, куратором, педагогами и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

#### **Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:**

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни ДЮСШ, отстраненных от коллектива

#### **Формирование базы наставников из числа обучающихся:**

мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах.

### **2.2. Права и обязанности участников программы**

#### **Наставник обязан:**

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



### **Наставник имеет право:**

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ДЮСШ, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества к требованиям, принципам и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к директору ДЮСШ, с заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

### **Наставляемый обязан:**

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

### **Наставляемый имеет право:**

- пользоваться имеющейся в ДЮСШ нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заместителю директора ДЮСШ.

#### **Куратор имеет право:**

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- носить предложения по изменениям и дополнениям в документы ДЮСШ, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности ДЮСШ;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ДЮСШ, предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

#### **Куратор наставнической деятельности обязан:**

- разрабатывать проект ежегодной Программы наставничества ДЮСШ;
- организовывать и контролировать мероприятия в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовить проекты документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ДЮСШ;
- оказывать своевременную информационную, методическую и консультационную поддержку участникам наставнической деятельности;
- мониторить и оценивать качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;
- оценивать соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора;
- своевременно сводить данные по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам отдела образования;
- получать обратную связь от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обрабатывать полученные результаты;



— анализировать, обобщать положительный опыт осуществления наставнической деятельности в ДЮСШ и участвовать в его распространении.

### 2.3. Механизм управления программой наставничества

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

При этом обращается внимание на формы взаимодействия наставнических пар, создание баз наставников и наставляемых, описываются способы организации взаимодействия наставнических пар и применяемые ими технологии наставничества, способы отбора наставников и наставляемых, а также реализации программы по циклам, наличие команд или микрогрупп, на которых возложено управление программой, организация общения и оповещения сформированных пар, наличие обучения наставников (включая посещение внешних мероприятий по развитию наставничества), публичность и информационное продвижение программы и включение в программу различных региональных практик.

## 3. Оценка результатов программы и ее эффективности

### 3.1 Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация ДЮСШ;
- куратор программы внутри образовательной организации ДЮСШ;
- активные представители педагогического сообщества, педагог-организатор;
- наставники-участники программы.

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, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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

*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 образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- 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 или индивидов.

На первом этапе, среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить:

1. сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
2. обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
3. контроль хода программы наставничества;
4. описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
5. определение условий эффективной программы наставничества;
6. контроль показателей социального и профессионального благополучия;
7. анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1 Факторы SWOT

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы. SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору 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 (Приложение 2).



*Результатом 1 этапа* успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменение качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

*Второй этап мониторинга* позволяет оценить:

1. Мотивационно - личностный и профессиональный рост участников программы;
2. Развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
3. Качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
4. Динамику образовательных ресурсов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

*Результатом 2 этапа* является предположение о наличии положительной динамики влияние программы на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в группе, коллективе, а так же о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник - наставляемый» (Приложение 3).

### **3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества**

Данная программа способствует достижению результатов федерального и регионального проекта «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

По форме планирования и отчетности наставничества «ученик – ученик» - увеличение – обучающихся, успешно прошедших личностные и компетентностные тесты (приложение 4,5).

Перечень показателей для оценки реализации программ на этапе становления практики наставничества в ДЮСШ (приложение 6).

### **Механизмы поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном 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 фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном уровне.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник Года». «Лучшая пара»;
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.
- Предоставлять сертификат в портфолио (личное дело) работ и достижений обучающегося.

### 4. План реализации мероприятий программы наставничества

#### Мероприятия программы наставничества на учебный год

№ п/п.	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Сроки	Кто реализует
1.	Планирование	Подготовка условий для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении. Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых в соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей,	сентябрь          октябрь	Куратор программы Команда программы



		педагогов-психологов)		
2.	Организация	<p>Провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы.</p> <p>Разработать требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы).</p> <p>Создать группу оценщиков.</p> <p>Привлечь менторов, коучей для обучения наставников.</p> <p>Организация работы наставнических пар или групп.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>Разработать памятку наставника.</p>	<p>ноябрь</p> <p>декабрь</p> <p>январь</p> <p>февраль</p>	<p>Куратор программы</p> <p>Команда программы</p>
3.	Мотивация	<p>Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).</p> <p>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.</p>	<p>сентябрь</p> <p>октябрь</p> <p>ноябрь</p>	<p>Куратор, педагоги программы</p>
4.	Координация	<p>Составить график встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p> <p>Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.</p>	<p>март</p> <p>апрель</p>	<p>Куратор, педагоги программы</p>
5.	Анализ и контроль	<p>Установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы.</p> <p>Подведение итогов мониторинга</p>	<p>май</p> <p>сентябрь</p>	<p>Куратор, педагоги, команда</p>

	<p>влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы. Составить отчет о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создать информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров.</p>	<p>сентябрь декабрь</p>	
--	--	-----------------------------	--

Реализация программы наставничества в ДЮСШ определяется через дорожную карту (план мероприятий (Приложение 1), который включает семь основных этапов).

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.



## Дорожная карта на 2023-2024 учебный год

№ п/п.	Мероприятия	Сроки	ответственные
1.	<b>Подготовка условий для запуска программы наставничества</b> <b>Задача:</b> информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов, от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников. <b>Результат:</b> определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества.		
1.1.	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь 2023	проектная группа
1.2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Ноябрь 2023	проектная группа
1.3.	Встреча с обучающимися ДЮСШ с информированием о реализуемой программе наставничества	Ноябрь 2023	проектная группа
2.	<b>Формирование базы наставляемых</b> <b>Задача:</b> выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ДЮСШ, которые можно решить с помощью наставничества. <b>Результат:</b> сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.		
2.1.	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Декабрь 2023	куратор проекта
2.2.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся) от третьих лиц: родители, законные представители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.	Декабрь 2023	Куратор проекта, проектная группа

2.3.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых.	Декабрь 2023	куратор проекта
3.	<b>Формирование базы наставников</b>		
	<p><b>Задача:</b> поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.</p> <p><b>Результат:</b> сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников)</p>		
3.1.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Январь 2024	Куратор проекта
3.2.	Оценка участников - наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Февраль 2024	Куратор проекта
3.3.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Март 2024	Куратор проекта
3.4.	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Март 2024	Куратор проекта
4.	<b>Отбор и обучение наставников</b>		
	<p><b>Задача:</b> выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.</p> <p><b>Результат:</b> сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.</p>		
4.1.	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Апрель 2024	Куратор проекта



4.2.	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Апрель 2024	Куратор проекта
4.2.	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Май 2024	Куратор проекта
4.3.	Обучение наставников	Май 2024	Куратор проекта

**Мероприятия программы наставничества  
Дорожная карта на 2024-2025 учебный год**

5.	<p><b>Формирование наставнических пар или групп</b>  <b>Задача:</b> формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.  <b>Результат:</b> сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.</p>		
5.1.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь 2024	Куратор проекта
5.2.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	Октябрь 2024	Куратор проекта
5.3.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ноябрь 2024	Куратор проекта
5.4.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Декабрь 2024	Куратор проекта
6.	<p><b>Организация работы наставнических пар или групп</b>  <b>Цель:</b> организовать сбор обратной связи  <b>Задача:</b> закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе  <b>Результат:</b> сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы</p>		
6.1.	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Январь 2025	Куратор проекта
6.2.	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Февраль 2025	Куратор проекта

6.3.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Февраль 2025	Куратор проекта
6.4.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Февраль-май 2025	Куратор проекта
6.5.	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Февраль-май 2025	Куратор проекта
6.6.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май 2025	Куратор проекта
6.7.	Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Май 2025	Куратор проекта
6.8.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май 2025	Куратор проекта
7.	<p><b>Завершение наставничества</b>  <b>Цель:</b> усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов  <b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.  <b>Результат:</b> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
7.1.	Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации, представителей иных образовательных организаций	Август 2025	директор ДЮСШ, куратор проекта



**Мероприятия программы наставничества  
Дорожная карта на 2025-2026 учебный год**

7.	<p><b>Завершение наставничества</b></p> <p><b>Цель:</b> усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров</p> <p><b>Задача:</b> подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p><b>Результат:</b> достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
7.2.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Сентябрь 2025	директор ДЮСШ, куратор проекта
7.3.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Сентябрь 2025	куратор проекта
7.4.	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь 2025	куратор проекта
7.5.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Октябрь 2025	куратор проекта
7.6.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации	Ноябрь 2025	куратор проекта
7.7.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ноябрь 2025	куратор проекта
7.8.	Формирование долгосрочной базы наставников	Декабрь 2025	куратор проекта

**Форма «ученик – ученик»**  
**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]  
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли

\_\_\_\_\_

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

\_\_\_\_\_

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

\_\_\_\_\_



**Форма «ученик – ученик»**  
**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]  
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

## Личностная оценка наставляемого

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	
Довольны результатом	
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

## Личностная оценка наставников

Всего участников -	
Из них:	
Довольны совместной работой	
Довольны результатом	
Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	



План работы

Наставник \_\_\_\_\_  
(ФИО полностью, должность)

Наставляемый \_\_\_\_\_  
(ФИО полностью)

№ п.п.	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка наставника о выполнении

Наставник / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(должность) (ФИО) (подпись)

Ознакомлен / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(ФИО наставляемого) (подпись)

Отчет наставника

№ п.п.	ФИО наставляемого	Планируемые результаты наставничества	Краткая характеристика достигнутых показателей

Наставник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(должность) (ФИО) (подпись)

**Перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества**

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<b>1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</b>		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
<b>2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей</b>		
2.1 Количество обучающихся, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа обучающихся		
<b>3. Результативность взаимодействия наставнических пар</b>		
по моделям «ученик-ученик»,		
3.3 Количество обучающихся, успеваемость которых повысилась в ходе взаимодействия в наставляемой паре		
3.4. Количество обучающихся, подготовленных к участию в конкурсах, соревнованиях в наставляемой паре		
3.5. Количество обучающихся, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<b>4. Вклад ДЮСШ в развитие региональной практики наставничества</b>		
4.1. Количество проведенных ДЮСШ научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.2. Количество участников проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.3. Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном уровне		