

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Лахденпохская районная детско-юношеская спортивная школа»  
Республика Карелия, город Лахденпохья, улица Спортивная 7А



Утверждаю  
директор МБУ ДО «ЛРДЮСШ»  
Е.В. Лысенко  
2022г.

Программа  
наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся  
в МБУ ДО «ЛРДЮСШ»  
на 2022/2025 годы

Разработчик: Березникова  
Ирина Владимировна.  
Инструктор-методист  
МБУ ДО «ЛРДЮСШ»

Рассмотрена и рекомендована к утверждению  
Педагогическим советом МБУ ДО «ЛРДЮСШ»  
Протокол от «27» 10 2022г.

*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.

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".

Наставник - участник 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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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.

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.

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

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

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки обучающихся МБУ ДО «ЛРДЮСШ» в возрасте от 10 лет.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- \* улучшение показателей 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;

Целевые группы реализации программы наставничества в МБУ ДО «ЛРДЮСШ»:

обучающиеся, педагоги, родители. В данной целевой модели наставничества приоритетной формой наставничества является форма «Ученик – ученик».

## 2. Нормативные основы реализации программы

Нормативные правовые акты МБУ ДО «ЛРДЮСШ»

- Устав.
- Программа развития.
- Положение о педагогическом совете.
- Издание приказов на уровне спортивной школы
- Об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества (назначение куратора, утверждение состава рабочей группы, утверждение Положения о реализации системы наставничества)
- об утверждении дорожной карты внедрения системы наставничества;
- об утверждении программы наставничества.

## 3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в образовательной организации

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в спортивной сфере.
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. Рост мотивации к достижению спортивных результатов и саморазвитию обучающихся.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
5. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов спортивного развития, карьерных и иных возможностях.
6. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
7. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для социального движения.
8. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
9. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
10. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

#### 4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

| Ответственный исполнитель        | Направление деятельности  | Контрольные сроки исполнения               |
|----------------------------------|---|--|
| Директор,<br>Зам.директора       | - Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.<br>- Разработка Положения.<br>- Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.<br>- Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.<br>- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.  | октябрь 2022г.                             |
| Куратор программы наставничества | - Разработка дорожной карты и программы целевой модели наставничества.<br>- Формирование базы наставников и наставляемых.<br>- Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).<br>- Контроль проведения программ наставничества.<br>- Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.<br>- Мониторинг вовлечения обучающихся в различные формы наставничества | октябрь 2022г.,<br>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. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. 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.
2. 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.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется куратором, тренерами-преподавателями и иными лицами спортивной школы, располагающими информацией о потребностях подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

- проявивших выдающиеся спортивные способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;

Формирование базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в спортивных и адаптационных вопросах;
- выпускников, 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: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

## 6. Этапы реализации Целевой модели наставничества

| 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.<br>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>  | Формированная 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>- студентов, выпускников спортивной школы, с выраженной гражданской позицией, имеющих высокие спортивные достижения.</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.<br>Поощрение наставников.   |

## 7. Форма наставничества «Ученик-ученик»

### Цель:

раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;  
развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;  
создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;  
разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения

### Задачи:

- 1-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;
- 2 - развитие гибких навыков и метакомпетенций;

- 3 - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- 4- создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;
- 5 - формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Прогнозируемый результат:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и школы;
- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии;
- численный рост посещаемости;
- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школы;
- рост подготовленности обучающихся к жизни, которая ждет их после окончания обучения;
- обучающиеся преодолеют вынужденную замкнутость образовательного процесса и получат представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

*Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».*

| Наставник   | Наставляемый   |   |
|---|--|---|
|   | Пассивный  | Активный  |
| <p>Кто может быть.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</li> <li>- Ученик, демонстрирующий высокие спортивные результаты.</li> <li>- Победитель региональных соревнований.</li> <li>- Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.</li> </ul> | <p>Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные спортивные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни спортивной школы, отстраненный от коллектива.</p> | <p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для реализации собственных проектов.</p> |

*Возможные варианты программы наставничества «Ученик – ученик».*

| Формы взаимодействия                | Цель   |
|-------------------------------------|--|
| «Победитель – участник»             | Достижение лучших спортивных результатов.  |
| «Лидер – пассивный»                 | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных и лидерских навыков. |
| «Равный – равному»                  | Обмен навыками для достижения целей.   |
| «Адаптированный – неадаптированный» | Адаптация к новым условиям обучения.   |

*Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»*

| Этапы реализации.   | Мероприятия   |
|---|---|
| Проводится отбор наставников из числа активных обучающихся.   | Собеседование. Использование базы наставников.  |
| Обучение наставников.   | Обучение проводится куратором.  |
| Проводится отбор обучающихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую мотивацию к занятиям спортом, 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 куратором.   |
| Наставляемый улучшает свои спортивные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.   | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (улучшение показателей). Улучшение спортивных результатов, посещаемости. |
| Рефлексия реализации формы наставничества.  | Анализ эффективности реализации программы.  |
| Наставник получает уважаемый и  | Поощрение на торжественной линейке.   |

заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.

### 8. 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;<br>- родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией. | - выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; | - информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;<br>- проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников;<br>- выявление конкретных проблем обучающихся спортивной школы, которые можно решить с помощью наставничества.<br>- сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. |
| Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых сперечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп. |  |  |

### 9. 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.

#### 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:*

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 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 дополнительных общеобразовательных 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, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников-

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

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик 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.

### **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 фестивалей наставников на учрежденческом уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном уровнях.
- Проведение учрежденческого конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.