

НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА



**МЕТОДИЧЕСКИЕ
РЕКОМЕНДАЦИИ**
федеральной
экспериментальной
(инновационной) площадки
Министерства спорта
Российской Федерации

УДК 796.07 (082)
ББК Ч514.03
Н 32

Издание рекомендовано
Министерством спорта
Российской Федерации
и департаментом по физической
культуре и спорту ЯНАО

Рецензенты:

кандидат биологических наук, доцент высшей школы физической культуры и спорта ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет», научный руководитель федеральной экспериментальной (инновационной) площадки Министерства спорта Российской Федерации по теме «Разработка целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта» Э.Н. Абрамов;

кандидат педагогических наук, доцент, заместитель директора КАУ «Центр спортивной подготовки сборных команд Алтайского края», доцент кафедры теоретических основ физического воспитания ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет», заведующий кафедрой экономики, менеджмента и индустрии туризма АИТиП ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» И.И. Самсонов

Наставничество в сфере физической культуры и спорта : методические рекомендации федеральной экспериментальной (инновационной) площадки Министерства спорта Российской Федерации / Под ред. Д.С. Молокова. – Салехард, 2025. – 175 с.

ISBN 978-5-600-04903-1

УДК 796.07 (082)
ББК Ч514.03

Книга содержит материалы специалистов сферы физической культуры и спорта о наставнических практиках. Включены материалы Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество в системе спортивной подготовки: методология и успешные практики», прошедшей в г. Ханты-Мансийске 9 октября 2025 года.

Содержание книги раскрывает федеральные и региональные нормативно-правовые документы о наставничестве, теоретические и организационно-методические аспекты наставничества. Методические рекомендации обобщают сложившиеся практики обмена опытом специалистов профильной сферы. Внимание уделено как традиционным институтам, так и современным цифровым ресурсам наставничества.

В книге отражены яркие примеры деятельности специалистов, добившихся результатов на поприще наставничества. Прикладное значение имеют методические материалы, типовые и примерные формы документов, разработанные для спортивных организаций.

Издание будет полезно инструкторам-методистам, тренерам-преподавателям, руководителям структурных подразделений и управленцам организаций спортивной подготовки, специалистам управлений по физической культуре и спорту, ученым и всем, кто интересуется развитием института наставничества в сфере физической культуры и спорта.

© Министерство спорта РФ, 2025
© Департамент по ФКиС ЯНАО, 2025
© ГАУ ЯНАО «ЦСП», 2025
© Коллектив авторов, 2025

ISBN 978-5-600-04903-1

Министерство спорта Российской Федерации
Департамент по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа
Государственное автономное учреждение Ямало-Ненецкого автономного округа
«Центр спортивной подготовки»



НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

методические рекомендации
федеральной экспериментальной (инновационной) площадки
Министерства спорта Российской Федерации

Под редакцией Д.С. Молокова

Салехард
2025



Уважаемые коллеги!

Ямал – настоящее месторождение наставников, выдающихся тренеров, инструкторов-методистов, спортсменов, руководителей подразделений спортивных школ. Яркие наставнические практики в спорте нашли отражение в этой книге. Убеждён в том, что наставничество как явление является частью нашего национального культурного кода. Оно позволяет сохранять и приумножать богатые традиции поддержки и сотрудничества в профессиональной спортивной среде.

Директор департамента по физической культуре и спорту ЯНАО Александр Викторович Кусенко



Уважаемые читатели!

Потенциал наставничества в сфере физической культуры и спорта колоссален! Это и связь поколений, и ценность обмена опытом, и условия для достижения высоких спортивных результатов! Слова благодарности выражаем нашим партнёрам в Ханты-Мансийском автономном округе. Вместе мы участвуем в работе федеральной экспериментальной площадки по наставничеству. Вместе стремимся создать условия для профессионального развития специалистов.

Заместитель директора департамента по физической культуре и спорту ЯНАО Татьяна Юрьевна Максимова



Дорогие друзья!

С момента зарождения института наставничества наше общество постоянно совершенствует его механизмы. В книге, представленной вашему вниманию, обобщён опыт многолетней работы ямальских специалистов в сфере наставнической деятельности. Стремление выстроить эту работу системно привело к разработке целевой модели наставничества. Надеюсь, что наработанный на Ямале опыт будет полезен коллегам из других регионов.

Директор Центра спортивной подготовки ЯНАО Андрей Владиславович Масанов



Дорогие единомышленники!

Поиску оптимальной модели наставничества в сфере физической культуры и спорта посвящена деятельность федеральной экспериментальной площадки. Вижу, что объединение ресурсов югорских и ямальских специалистов даёт синергетический эффект. Уверен, что материалы издания будут востребованы не только в наших регионах, но и в России в целом.

Руководитель ФЭП Минспорта России по разработке целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта Эдуард Николаевич Абрамов

О Г Л А В Л Е Н И Е

Введение	8
1. Нормативно-правовое обеспечение наставничества в сфере физической культуры и спорта	10
1.1. Федеральные нормативно-правовые документы о наставничестве	10
1.2. Разработка региональных нормативно-правовых документов о наставничестве на примере Ямало-Ненецкого автономного округа ...	13
1.3. Локальные нормативные акты по организации наставничества в учреждении	15
2. Теоретические и организационно-методические аспекты наставничества	17
2.1. Шаги становления наставничества в сфере спорта Ямало-Ненецкого автономного округа	17
2.2. Исторические предпосылки наставничества в сфере физической культуры и спорта на Крайнем Севере	19
2.3. Выявление мнений специалистов о развитии института наставничества в физкультурно-спортивных организациях	22
2.4. Целевая модель наставничества в сфере физической культуры и спорта Ямало-Ненецкого автономного округа	24
2.5. О реализации проекта по развитию института наставничества в организациях сферы физической культуры и спорта на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югры	27
2.6. Кадровый ресурс развития института наставничества в спортивных школах ХМАО-Югры	31
2.7. Формирование реестра наставников и наставляемых в сфере физической культуры и спорта ЯНАО	33
2.8. Виды, методы и формы наставнической деятельности	37
2.9. Технологии профессионального наставничества	43
2.10. Меры стимулирования и поддержки наставничества	45
2.11. Аттестация специалистов в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник»	49
3. Наставнические практики в физкультурно-спортивной сфере ...	51
3.1. О допуске студентов, получающих высшее образование, к занятию педагогической деятельностью, как традиционный вид наставничества	51
3.2. Цифровые механизмы развития института наставничества в сфере физической культуры и спорта в ЯНАО	56
3.3. Организация стажировки как формы наставничества для специалистов сферы адаптивной физической культуры и спорта	58
3.4. Модель наставничества в спортивной школе: компоненты, содержание, взаимосвязи	62
3.5. Реализация программы наставничества в современной спортивной школе	67
3.6. Наставническая практика старшего инструктора-методиста спортивной школы	69

3.7. Организация наставничества в спортивной школе в формате «методист – методист»	75
3.8. Модель наставнической деятельности с молодыми тренерами-преподавателями – воспитанниками спортивной школы	77
3.9. Роль тренера-преподавателя как наставника в процессе формирования предпосылок к тренерской карьере профессионального спортсмена и последующем сопровождении	82
3.10. Наставничество как инструмент формирования внешней мотивации юных спортсменов: опыт мотивационных игр «За руку со спортсменом» в рамках Арктической конференции	86
3.11. Воспитательный потенциал наставничества в спортивной школе	88
3.12. Наставничество спортсменов как средство формирования ценностных ориентаций личности в спортивной школе	92
3.13. Реализация наставнической практики при формировании личности подростков посредством занятий киокусинкай	94
3.14 Синергия наставничества и спорта: некоторые аспекты адаптации детей-сирот к занятиям киокусинкай	97
3.15 Роль наставника при проведении занятий оздоровительной аэробикой с пожилыми людьми	99
3.16. Перспективы наставничества в спортивной аэробике: региональный аспект	102
3.17. Наставничество в шахматном образовании: роль инструктора-методиста в подготовке тренера-преподавателя	104
3.18. Наставничество как ключевой фактор спортивных достижений юных шахматистов	106
3.19. Роль наставничества в работе со спортсменами группы совершенствования спортивного мастерства в спортивном туризме	109
3.20. Опыт реализации регионального проекта «Тренеры-наставники – легенды Ямала»	111
3.21. Сохранение наследия наставничества и ценностей спорта в деятельности ямальских тренеров	124
4. Методические материалы по организации наставничества в организациях системы спортивной подготовки	129
4.1. Региональная архитектура наставничества в сфере физической культуры и спорта	129
4.2. Деловая игра по вовлечению специалистов организации в процесс наставничества	130
4.3. Методики диагностики профессиональных компетенций и дефицитов специалистов физкультурно-спортивной сферы	133
4.4. Формы локальных нормативных актов организации сферы физической культуры и спорта по наставничеству	138
4.5. Пример положения о конкурсе на лучшую организацию наставничества в физкультурно-спортивной сфере	148
4.6. Включение номинации «Наставник» в конкурс профессионального мастерства специалистов сферы спорта	155
4.7. Модель наставничества «опытный тренер-преподаватель – молодой специалист»	160
4.8. «Я-концепция» тренера-наставника	160
4.9. Методические рекомендации по ведению раздела «Наставничество» на сайте организации	161

4.10. Методические рекомендации по проведению Дня наставника (недели наставничества) в организации	163
4.11. Формы документов для аттестации педагогических работников с целью присвоения квалификационной категории педагог-наставник»	161
4.12. Список полезных ссылок на материалы о наставничестве	170
Заключение	173
Список использованной литературы	176
Сведения об авторах	178

ВВЕДЕНИЕ

Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский автономные округа являются федеральной экспериментальной (инновационной) площадкой Министерства спорта Российской Федерации по внедрению целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта.

Проектом предусмотрено создание и развитие системы профессиональной помощи и поддержки в коллективах организаций системы спортивной подготовки. Наставничество в спортивной сфере способствует восполнению профессиональных дефицитов специалистов, покорению ими новых профессиональных рубежей. Следствием развития института наставничества естественным образом выступает рост показателей спортсменов. Более того, полученный опыт профессионального наставничества в силу общности механизмов может быть ретранслирован на взаимодействие с воспитанниками спортивных школ, стать основой наставничества на уровне «тренер – спортсмен».

Потенциал профессионального наставничества заключается в возможности сократить время адаптации вновь принятых и молодых специалистов, повышении эффективности работы коллектива организации, формировании управленческих компетенций, росте удовлетворенности специалистов. Именно наставничество, основанное на личном контакте и осмысленной поддержке, помогает преодолеть барьеры между поколениями и уровнями иерархии, равно как и между специалистами различных направлений деятельности.

Усилия двух регионов-участников федеральной экспериментальной площадки были нацелены на создание условий для развития института наставничества в сфере физической культуры и спорта. Это привело к разработке целевых моделей наставничества, новых региональных мер поддержки наставников, проектов по наставничеству, распространению наставнических практик. Содержание настоящего издания отражает накопленный опыт и раскрывает систему наставнической деятельности. Читатель найдет в книге ответы на вопросы: «В чем суть наставничества и каковы его особенности в сфере физической культуры и спорта?», «Как организовать систему наставничества в организации системы спортивной подготовки?», «Каковы инструменты передачи опыта специалистами?»

Содержание книги построено таким образом, чтобы от общего перейти к частному, от выявленных тенденций – к конкретным наставническим практикам и методическим материалам.

В первой главе представлен свод основных федеральных нормативных документов, на основе которых разработаны региональные нормативно-правовые акты по наставничеству, а также приведён примерный перечень локальных нормативных актов по наставничеству.

Вторая часть книги посвящена историческим основам наставничества на примере коренных малочисленных народов Севера, различным концепциям и теориям наставничества, раскрывающим суть направлений, видов, методов и форм наставнической деятельности. Здесь же представлены региональные целевые модели наставничества, меры поощрения наставников, раскрыт региональный подход к аттестации кадров в целях присвоения квалификационной категории «педагог-наставник».

Третья глава презентует наставнические практики, сложившиеся на Ямале и в Югре в сфере физической культуры и спорта. Особое внимание уделено разработанным современным цифровым ресурсам. Показана связь наставничества с системой непрерывного образования специалистов.

Четвертая часть книги содержит методические продукты: рекомендации, схемы, методики диагностики, сценарии, образцы документов. Эти материалы носят практикоориентированный характер и могут быть использованы для организации наставничества в организации системы спортивной подготовки.

В настоящем издании размещены материалы специалистов профильной сферы, представляющие результаты развития института наставничества. Авторами и авторами-составителями книги выступили: Е.В. Плеханова (2.1, 2.4, 4.1), Т.Ю. Максимова (2.4, 2.10, 4.1, 4.4, 4.6), Э.Н. Абрамов (2.5, 2.10, 4.5), И.И. Самсонов (3.1), Е.В. Леконцев (Введение, 2.4, Заключение), Д.С. Молоков (Введение, 2.2-2.4, 2.7-2.9, 3.20-3.21, 4.3, 4.9-4.10, 4.12, Заключение), А.В. Моргунова (1.1-1.2, 2.3-2.4, 2.7-2.9, 4.1-4.4, 4.9-4.10, 4.12), Л.З. Нигматулина (1.1-1.2, 2.11, 4.11), В.В. Трарбах (3.2), Г.А. Лазарева (3.3), М.С. Арканова (1.3), Н.А. Семиохина (4.6), А.Н. Иванова (3.4, 4.7-4.8), С.Р. Гаджигаетова (3.6), А.В. Соловьёва (3.10), А.А. Тараскина (3.10), А.В. Булыгин (3.21), Л.С. Булыгина (3.21), Н.П. Никульшина (3.8-3.9, 3.20, 4.7-4.8), А.К. Юрков (3.8, 3.20), Д.В. Жарких (3.20), В.П. Полторацкая (3.20), С.А. Флегантова (3.20), Т.В. Фролова (3.20), Е.И. Кашаева (4.3), С.М. Обухов (2.6), Н.Б. Обухова (2.6), И.А. Королюк (2.6), Р.М. Константинова (3.5), Е.В. Ахметова (3.5), С.А. Самохин (3.5), И.В. Кандаурова (3.7), М.А. Хорошилова (3.7), Н.Д. Полятыкина (3.11), А.С. Суханова (3.11), Ю.В. Коричко (3.11), С.А. Давыдова (3.11), В.И. Дзюман (3.12), А.В. Чуйкова (3.12), Е.А. Десинова (3.12), О.Н. Гаголкин (3.13-3.14), И.Ф. Гаголкина (3.13-3.14), Э.А. Сурков (3.13-3.14), М.В. Федчук (3.13-3.14), В.П. Гнатченко (3.16), Л.В. Аксенова (3.16), А.Р. Устимова (3.16), В.С. Дятлова (3.16), А.В. Шлепнева (3.16), И.Н. Гончарук (3.17), В.С. Моргулец (3.17), Д.О. Озолина (3.17), М.В. Озолин (3.18), С.А. Калиновский (3.18), С.С. Урунов (3.18), Д.П. Линова (3.19), С.Г. Белянкин (3.15), В.О. Лебедев (3.15), К.В. Краснова (3.15), С.М. Желтухина (3.15).

1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

«Наставник – как мудрый путник, он не только знает дорогу, но и понимает, когда лучше остановиться и полюбоваться видом».

Владимир Арсеньев, русский путешественник, географ, этнограф, писатель, исследователь Дальнего Востока, военный востоковед.

В разделе раскрыто содержание нормативно-правовых документов по организации наставничества в сфере физической культуры и спорта на федеральном и региональном уровнях. В параграф, посвященный локальным нормативным актам, включены шаблоны документов, позволяющие обеспечить формальное наставничество в спортивной школе.

© сост. А.В. Моргунова,

© сост. Л.З. Нигматулина

1.1. Федеральные нормативно-правовые документы о наставничестве

Основу развития института наставничества в России составляет нормативно-правовая база, разработанная как с учётом сложившихся в истории практик наставнической деятельности, так и современных тенденций развития этого института. Ниже приведены основные федеральные документы, устанавливающие ключевые направления развития наставничества в различных сферах, включая физкультурно-спортивную. Раскрыто содержание наиболее важных документов.

Указ Президента РФ от 01.04.2025 № 197 «О Дне наставника».

Документ принят в целях популяризации и развития института наставничества. Он устанавливает День наставника 2 марта. Определение даты учреждения Дня наставника приурочено ко дню подписания 2 марта 2018 г. Указа Президента Российской Федерации «Об учреждении знака отличия «За наставничество», а также ко дню рождения 2 марта 1823 г. основоположника научной педагогики в России – Ушинского Константина Дмитриевича.

Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

Знаком отличия награждаются лучшие наставники молодёжи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства.

Награду получают за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет в содействии молодым рабочим и специалистам, в том числе молодым представителям творческих профессий.

Распоряжение Правительства РФ от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации».

Согласно документу, **целью наставничества** является развитие личности наставляемого, формирование у него трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, передача знаний, умений, навыков, формирование у

наставляемого позитивного отношения и приверженности традиционным ценностям многонационального российского народа, к которым относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России.

К **задачам** наставничества отнесены:

- создание условий для самоопределения и социализации наставляемого на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, формирования гармоничной, всесторонне развитой личности;
- выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности;
- непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности;
- создание условий освоения деятельности, направленных
- на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого;
- повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью;
- создание условий для привлечения в качестве наставников и наставляемых ветеранов боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

В Концепции раскрыты основные понятия:

«наставничество» - социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей;

«наставник» - носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого;

«наставляемый» - человек, в отношении которого осуществляется наставничество.

Документом определены цель, задачи и формы наставничества, особенности наставничества в молодежном и детско-взрослом коллективе и наставничества в сфере труда, обозначены направления содействия развитию наставничества, а также целевые ориентиры и риски реализации настоящей Концепции.

Распоряжением утвержден план мероприятий по реализации Концепции.

Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ О внесении изменения в Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Документ вступил в силу с 01 марта 2025 года. Кодекс дополнили статьей с особенностями регулирования труда наставников. Поручить такие функции специалисту можно с его письменного согласия. Под ними подразумевают помощь коллеге в овладении навыками работы по профессии или специальности. Содержание, сроки, форму выполнения обязанностей и плату за них требуется указать в трудовом договоре или дополнительном соглашении.

В документе под наставничеством в сфере труда понимается выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве или рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в том числе законами и актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений.

Размеры и условия выплат за наставничество работникам иных организаций могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания или объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение о наставничестве, предупредив об этом работника не менее чем за 3 рабочих дня.

Порядок проведения аттестации педагогических работников (утв. Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196).

Раздел 4 данного документа утверждает следующие показатели деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководство практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования;*

- наставничество в отношении педагогических работников образовательной организации, активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации;*

- содействие в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;*

- распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации.*

Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 23.06.2023 года № 444 О признании организаций федеральными экспериментальными (инновационными) площадками и о внесении изменений в отдельные положения приказов Министерства спорта Российской Федерации от 28.01.2020 № 30, от 31.05.2022 № 486 и от 20.07.2022 № 603.

Пункт 5 документа признаёт Департамент по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа, Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр спортивной подготовки сборных команд Югры» федеральными экспериментальными (инновационными) площадками на период реализации экспериментального (инновационного) проекта по теме «Разработка и внедрение целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта».

Протокол Заседания Координационной группы Министерства спорта Российской Федерации по экспериментальной и инновационной деятельности в области физической культуры и спорта от 05.06.2024 года № 1.

Пунктом 4 документа продлен срок деятельности федеральной экспериментальной (инновационной) площадки по теме «Разработка и внедрение целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта» до 2026 года.

Приказ Минспорта России от 04.12.2019 №1025 «О ведомственных наградах Министерства спорта Российской Федерации».

Документ регулирует награждение знаком отличия Министерства спорта Российской Федерации «Почётный наставник». Знаком отличия награждаются федеральные государственные гражданские служащие Министерства спорта РФ, работники подведомственных организаций, а также иные лица, осуществляющие наставничество в сферах, отнесённых к компетенции Министерства.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Поручение Президента России от 25 июля 2023 г. Пр-1470.

Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № 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»

Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).

Концепция развития наставничества в Российской Федерации (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023).

Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 года №678-р (вместе с Распоряжением Правительства РФ от 01.07.2025 N 1745-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 N 678-р и об утверждении Плана мероприятий по реализации Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года, II этап (2025 - 2030 годы)»).

© сост. А.В. Моргунова,

© сост. Л.З. Нигматулина

1.2. Разработка региональных нормативно-правовых документов о наставничестве на примере Ямало-Ненецкого автономного округа

Региональные меры, направленные на развитие института наставничества в сфере физической культуры и спорта в Ямало-Ненецком автономном округе, нашли отражение в следующих документах:

Постановление Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа от 12 марта 2019 года № 26-ПГ Об учреждении знака отличия «Почетный наставник».

Знак отличия является наградой Губернатора автономного округа. Знаком отличия награждаются лучшие наставники молодёжи из числа высококвалифицированных работников различных сфер. Награду получают за личные заслуги на протяжении не менее трёх лет наставнической деятельности.

Приказ департамента по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 февраля 2023 года № 43-ОД «Об утверждении Типового положения о наставничестве».

Документом утверждено Типовое положение о наставничестве в физкультурно-спортивной, образовательной организации. Определены цель, задачи и порядок реализации института наставничества в системе подготовки трудовых кадров.

Приказ департамента по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа от 03 октября 2024 года № 301 «О реализации пункта 4 протокола Заседания Координационной группы Министерства спорта Российской Федерации по экспериментальной и инновационной деятельности в области физической культуры и спорта от 05.06.2024 года № 1».

Документом утверждён план деятельности федеральной экспериментальной (инновационной) площадки по теме «Разработка и внедрение целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта» (ФЭП) на период 2024-2026 гг. Утверждены составы организационной и рабочей групп ФЭП, а также Порядок проведения мониторинга реализации проекта наставничества. Региональным оператором, ответственным за информационно-аналитическое и организационно-методическое сопровождение системы наставничества назначен региональный Центр спортивной подготовки ЯНАО.

Приказ департамента по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 октября 2024 года № 325-ОД «Об утверждении целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта Ямало-Ненецкого автономного округа».

В документе раскрывается суть понятия «целевая модель наставничества» в сфере физической культуры и спорта Ямало-Ненецкого автономного округа: это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для организации, осуществления и развития профессионального наставничества в физкультурно-спортивных организациях автономного округа. Раскрыты цель и задачи наставничества, направления целевой модели наставничества, особенности организации наставничества в организации, деятельность куратора наставничества, инструментарий наставничества, алгоритм работы модуля «Наставничество» в мобильном приложении «Ямал Спорт», а также меры мотивирования и поддержки наставничества.

Приказ департамента по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа от 12 августа 2025 г. № 266-ОД «Об утверждении регламента работы Аттестационной комиссии департамента по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа по проведению аттестации педагогических работников государственных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, педагогических работников муниципальных и частных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере физической культуры и спорта на территории Ямало-Ненецкого автономного округа».

Документом утверждён новый регламент работы Аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников (тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов, включая старших) в целях установления им квалификационных категорий.

С целью разработки проекта Регламента была создана рабочая группа, в которую вошли эксперты отрасли из всех 13 муниципальных образований Ямало-Ненецкого автономного округа.

Регламент работы Аттестационной комиссии, опираясь на федеральный Порядок аттестации, определяет особенности организации деятельности как Аттестационной комиссии, так и группы экспертов, осуществляющих всесторонний анализ профессиональной деятельности.

Регламент раскрывает основания для осуществления процедуры аттестации в целях присвоения квалификационных категорий (первой, высшей, категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник») в соответствии с федеральным Порядком аттестации, а также примерный перечень документов, подтверждающих выполнение критериев.



1.3. Локальные нормативные акты по организации наставничества в учреждении

© сост. М.С. Арканова

На основании федеральных и региональных разрабатываются локальные нормативные акты (ЛНА) по наставничеству в организации системы спортивной подготовки.

Приведем **примерный перечень ЛНА о наставничестве**:

- Приказ о внедрении целевой модели наставничества;
- Приказ об утверждении плана внедрения целевой модели наставничества на ____ год;
- Приказ об утверждении Положения о наставничестве;
- Положение о наставничестве;
- Коллективный договор, дополненный ключевыми позициями об организации наставничества;
- Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников;
- Трудовой договор с наставником;
- Дополнительное соглашение к трудовому договору с наставником;
- Приказ о назначении наставников (о формировании наставнических пар);
- План наставничества;
- Отчет о наставничестве (отзыв о результатах наставничества);
- Реестр наставников и наставляемых;
- Этический кодекс наставника;
- Протокол заседания педагогического совета;
- Положение о методическом объединении;
- Положение о Совете наставников;
- Приказ о проведении методического мероприятия по наставничеству;
- Приказ об утверждении Положения о проведении конкурса наставников;
- Положение о проведении конкурса наставников.

Шаблоны, формы наиболее значимых локальных нормативных актов о наставничестве приведены разделе 4 настоящего издания.

Принятые нормативно-правовые акты о наставничестве на разных уровнях: федеральном, региональном, муниципальном, локальном (уровне организации) позволяют судить об уровне развития института формального наставничества. Закрепленные в документах положения обеспечивают согласованность и прозрачность реализации различных механизмов и инструментов наставничества. В то же время важно подчеркнуть, что только наличие утвержденных документов недостаточно для эффективного функционирования системы наставнической деятельности. Необходимо обеспечить систему наставнических отношений в комплексе. Компоненты организации наставничества, примеры реализуемых наставнических практик отражены в следующих главах настоящего издания.

2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

«Любой профессионал всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю жизнь, оказалось в будущем в надежных руках. Думаю, что в этом сама суть наставничества».

Владимир Путин, Президент Российской Федерации

В разделе обобщены теоретические основы и организационно-методические аспекты наставнической деятельности. Раскрыты исторические предпосылки наставничества в физкультурно-спортивной сфере, этапы становления и развития института наставничества в Ямало-Ненецком автономном округе, целевые модели наставничества. Обобщён опыт реализации проекта по развитию института наставничества в организациях сферы физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры. Представлен опыт формирования регионального реестра наставников и наставляемых. Раскрыто содержание наставнической деятельности через обобщение видов, методов, форм и технологий наставничества. Отражены меры стимулирования и поддержки наставничества и особенности сопровождения процедуры аттестации в целях присвоения квалификационной категории «педагог-наставник».



2.1. Шаги становления наставничества в сфере спорта Ямало-Ненецкого автономного округа

© Е.В. Плеханова

Наставничество – традиционный инструмент передачи опыта от поколения к поколению в любой сфере жизнедеятельности человека. Старшие всегда учили младших. Со стремительным развитием человечества появилась потребность осознанного использования наставничества в социальной сфере, в целом, и производственной отрасли, в частности.

Наставничество в педагогике имеет определенный опыт и стадии становления. В сфере спорта об этом заговорили сравнительно недавно, причем на федеральном уровне в 2024 году, а в ряде регионов только начинают знакомиться с данным направлением.

В Ямало-Ненецком автономном округе наставничество, как региональный проект, прозвучало в феврале 2023 года в рамках региональной практико-ориентированной системы «Методический кванториум». В июне этого же года Ямал стал участником федеральной экспериментальной (инновационной) площадки Министерства спорта Российской Федерации по теме «Разработка целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта». Вопросы о наставничестве неоднократно рассматривались на заседаниях расширенной коллегии при окружном департаменте по физической культуре и спорту, координационно-методических советах.

В соответствии с решением Координационной группы Минспорта России по экспериментальной и инновационной деятельности в области физической культуры и спорта (пункт 4 протокола № 1 от 5 июня 2024 года) о пролонгации деятельности ФЭП до 2027 года департаментом по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа совместно с региональным Центром спортивной подготовки был разработан план реализации целевой модели наставничества на 2024-2027 годы, а также комплекс мер по его обеспечению.

За пару лет в большинстве физкультурно-спортивных организаций региона появилась необходимая нормативная база для регулирования вопросов наставничества, применения данного направления работы на практике. Согласно последним статистическим данным, на Ямале 69 наставников и 76 наставляемых в сфере физической культуры и спорта.

Внедряя институт наставничества в сферу спорта, ощущалась тревожность о правильном восприятии тренерско-преподавательским и инструкторско-методическим составам учреждений декларируемых постулатах. Принято считать, что опытный тренер-преподаватель не будет делиться своими наработками, так как спорт – это конкурентная среда. Но первые шаги были сделаны в сторону инструкторов-методистов. Цель: повысить авторитет специалистов в глазах сотрудников сферы спорта, а также повысить уровень компетенций, необходимых для организационно-методического сопровождения спортивной подготовки. В дальнейшем начали публиковать посты о тренерах-преподавателях, предложили заявиться с обобщением опыта, стать экспертом в какой-то определенной теме.

По ходу движения расширялся понятийный аппарат, осознание многогранности, вариативности наставничества. Появляется несколько видов наставничества: формальное, неформальное и самонаставничество, что позволяет охватить все группы специалистов под «наши знамена». В помощь пришла идея непрерывного образования специалистов сферы спорта.

Вопросы организации наставнической деятельности в спортивных школах в 2024 году освещались на вебинарах для специалистов в рамках проекта «Методический вторник» (темы: «Планирование развития системы наставничества» - в сентябре, «Целевая модель наставничества в ЯНАО» - в октябре, «Развитие формального наставничества» - в ноябре 2024 года).

В декабре региональный центр спортивной подготовки провел методическую неделю, одна из секций которого была посвящена развитию института наставничества на Ямале.

9 декабря 2024 года было проведено заседание Координационно-методического совета при Департаменте по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа. К участию в совете привлечены специалисты всех 13 муниципалитетов Ямала, а также эксперты из других регионов. С докладом выступил научный руководитель федеральной экспериментальной (инновационной) площадки Э.Н. Абрамов, обозначив ключевые тенденции и ориентиры развития наставничества в сфере физической культуры и спорта.

Цифровизация отрасли спорта также внесла своё новшество. Мобильное приложение «Ямал Спорт» и личные кабинеты в АИС Лспорт помогли визуализировать и упростить обработку информации. Но это первый шаг в данном направлении. Предстоит потратить определенное количество времени на адаптацию системы под потребности всех категорий наставников.

Можно с уверенностью сказать, что сделаны не только первые шаги в становлении наставничества в сфере спорта Ямало-Ненецкого автономного округа, но также видна тенденция к развитию, что позволит использовать наставничество в качестве эффективного инструмента для повышения уровня профессионального мастерства специалистов спортивной направленности.

2.2. Исторические предпосылки наставничества в сфере физической культуры и спорта на Крайнем Севере

Ключевые слова: традиции наставничества, Крайний Север, прообраз наставнической деятельности, репродуктивный метод, инициации, северное многоборье, фольклор.

Аннотация. В статье раскрыты исторические предпосылка становления и развития наставничества, сложившиеся с учетом региональной специфики у предков коренных малочисленных народов Севера, проживавших на Ямале. Проблема наставничества рассмотрена сквозь призму складывающихся на заре человеческой истории элементов культуры, связанных с физической активностью.

Уделено внимание фольклору, обрядам инициации, традиционным играм и соревнованиям, получившим распространение у ненцев, хантов, селькупов, коми-зырян.

Исторически сложившиеся традиции передачи опыта, по мнению автора, необходимо сохранять и «вплетать» в современные технологии наставничества, в том числе, в сфере физической культуры и спорта.

Традиции наставничества в физкультурно-спортивной сфере на Ямале имеют глубокие исторические корни. Физическая сила, по сути, была условием выживания человека, поэтому так важно было выстроить систему физического воспитания. В давние времена коренные малочисленные народы Севера обучали младшие поколения навыкам выживания (охоты, рыболовства, оленеводства, собирательства). Старшие при этом передавали младшим свой опыт, сноровку, отношение к любимому занятию.

Исторически на Крайнем Севере сложились прообразы наставнической деятельности. У народов ханты есть поверье: «Юранг хоят ястал, хоятат верлат», что означает: «Сильный человек скажет – люди делают». У ненцев сохранилось понятие «Нудондана» – тот, который впереди, за которым следуют (в значении руководитель). Это человек, определявший стратегию кочевий, мест рыбной ловли, способов раздела улова. Найти в стаде ведущего для гоночной упряжки может только опытный глаз. В качестве авторитетных наставников у ненцев выступали умудрённые опытом вэсако – старики, ири – деды, хадако – старухи, бабушки. В фольклоре селькупов часто встречается ворон как образ прародителей.

Жизненный опыт, харизма, руководящая роль и в наши дни составляют основу наставничества. Через наблюдение за старшими, повторение их действий осуществлялось научение младших необходимым для жизни навыкам. Репродуктивный метод (воспроизведение действий, повторение) и в настоящее время является важным средством наставничества. Его девиз – «Делай, как я». У хантов мальчики учились делать различные рыболовные снасти (деревянные мордушки), изготавливать самые простые орудия лова для зверей (лук и стрелы, слопцы на глухарей), делать традиционные нарты, обласки – лодки. Помогали старшим братьям делать жерди для чума, домашнюю утварь из дерева, бересты. Вместе с отцом охотились на птицу, белку, ловили рыбу, а также ухаживали и следили за оленями, особенно в летнее время, когда для оленей поддерживают дымокур.

Закрепились наставнические практики и в фольклоре Севера. Сжатые по форме и ёмкие по содержанию советы открывали кладёз народной мудрости, передавались из поколения в поколение. Вот некоторые из примеров таких советов. «Если будешь шагать, оглядываясь назад, то далеко не уйдешь». «Пей вкусную уху – будешь сильным». «Сильным рукам – большой ум». «Хотите жить, добывайте

рыбу, зверей». «Больше постреляешь – больше добудешь». «Не водою рыбаки кормятся – а сетями».

Традиционные для Крайнего Севера игры и соревнования в беге с палкой, прыжках через нарты, метании ножей, топоров, тынзяна на хорей в наши дни сложилось в уникальный вид спорта – северное многоборье (Рис. 1, 2). Наиболее сильные члены рода передавали ценный опыт, проводили испытания ловких и сильнейших. Зачастую секреты «спортивного» мастерства бережно хранились и передавались внутри семейного клана. Задача наставников заключалась в том, чтобы увидеть, что не получается у воспитанника, подсказать, поделиться опытом и сноровкой. «Когда арканишь оленя – смотри, чтобы ветер был сзади» (чтобы бросок был более точным). «Подходи к оленям спокойно» (чтобы не вызвать панику в стаде). «Топор и нож держи острыми, нарты и лодку держи наготове».



Рис. 1. Картина М.А. Бирштейна «Прыжок», 1971 год. Фонд Ямало-Ненецкого окружного музейно-выставочного комплекса имени И.С. Шемановского.

Сложившиеся на Крайнем Севере практики инициации (посвящения во взрослые члены рода) включали элементы наставничества. Во-первых, проводили такие ритуалы, сопровождавшиеся испытаниями подрастающего поколения, старейшины рода. Во-вторых, обряды инициации включали наставления и благословения умудрённых жизненным опытом наставников.

У ненцев сформировались традиции, которые подчёркивали право называться мужчиной. Они представляли собой демонстрацию старейшинам навыков выживания: спать в снегу, забрасывать тынзян на рога оленя, управлять упряжкой оленей. Испытанием была и ритуальная охота, во время которой юноша должен был доказать опытным охотникам свою способность к самостоятельной добыче пищи. После успешной охоты юношу официально признавали охотником, даровали символы статуса – охотничий нож и традиционную одежду. Инициации у хантов включали в себя различные ритуалы и церемонии, которые помогали ребенку стать более зрелым, ответственным, сильным и уверенным в себе.



Рис. 2. Картина А.А. Лободы «Праздник», 1986 год. Фонд Ямало-Ненецкого окружного музейно-выставочного комплекса имени И.С. Шемановского.

Спецификой исторически сложившихся практик наставничества был индивидуальный подход к наставляемому. Учитывались и уровень достигнутых результатов, и пробел в знаниях и опыте. Наставления и рекомендации отличались адресностью и конкретностью.

Многое из опыта предков трансформировалось в современные подходы к осуществлению наставнической деятельности. В наши дни Ямал – это многонациональный регион: сюда приезжают специалисты из разных уголков страны и соседних государств, обеспечивая переплетение этнокультурных особенностей наставничества. Знание и бережное отношение к историческим традициям позволяют обогатить практики обмена опытом в наши дни.

Список использованной литературы

1. Народная культура коми (зырян). - Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского гос. ун-та, 2010. - 146 с.
2. Синявский, Н.И., Власов, В.В., Фынтынэ, О.А. Игры, состязания и самобытные физические упражнения народов Севера. - Ханты-Мансийск : Ин-т повышения квалификации и развития регион. образования, 2003. – 82 с.
3. Ягодин, В.В. Наставничество как народная традиция / Традиции народной физической культуры и современная педагогика // Образование и наука. 2004. - № 4. - С. 56-69.

2.3. Выявление мнений специалистов о развитии института наставничества в физкультурно-спортивных организациях

С целью выявления мнений работников сферы физической культуры и спорта Ямало-Ненецкого автономного округа региональным Центром спортивной подготовки в 2024-2025 годах было проведено исследование с использованием опросных методов.

Первый из них – *интервьюирование* специалистов, тренеров-преподавателей, добившихся высоких результатов в подготовке не только спортсменов, но и коллег. Вопросы и интервью с тренерами Ямала представлены в параграфе 3.20 настоящего издания.

Второй опросный метод – *анкетирование* – был применён в октябре-ноябре 2024 года. Опрос работников сферы физической культуры и спорта региона был посвящён развитию института наставничества в физкультурно-спортивных организациях. Цель анкетирования – выявление мнений профильных специалистов о развитии практик наставничества, определение потенциала наставничества как механизма передачи профессионального опыта.

Полученные в ходе проведения анкетирования мнения служат основой для определения кадрового потенциала при реализации целевой модели наставничества, а также региональных особенностей. Опрос позволяет судить о готовности специалистов к организации наставничества, их видении перспектив реализации проекта.

В анкетировании приняли участие 71 человек из 8 из 13 муниципальных образований Ямало-Ненецкого автономного округа: Пуровского, Надымского районов, городов Ноябрьска, Муравленко, Салехарда, Нового Уренгоя, Губкинского и Лабытнанги. Наибольшее количество участников опроса – из г. Муравленко и Надымского района (26 чел.).

По занимаемым должностям респондентов можно отнести к следующим группам: «руководители» - 36,6 %, инструкторы-методисты – 32,4 %, тренеры-преподаватели – 25,4 %, инструкторы по спорту – 5,6 %.

На вопрос о необходимости развивать практики наставничества подавляющее большинство опрошенных ответили утвердительно (84,5 %). 3 % респондентов не увидели в этом необходимость. 13% участников опроса испытывали затруднения при ответе на вопрос.

В ответах на вопрос о том, какой вид наставничества респонденты считают наиболее эффективным, чаша весов склонилась к формальному (69 %). 31 % опрошенных отдали предпочтение неформальному наставничеству.

Значимым результатом опроса можно считать распределение мнений о том, для каких категорий специалистов особо востребована практика наставничества (был возможен выбор нескольких ответов). Особо выделены группы «инструктор-методист» (56 чел.) и «тренер-преподаватель» (45 чел.). Респонденты выделили также следующие группы специалистов: «инструктор по адаптивной физической культуре» (24 чел.), «руководитель» (23 чел.) и «инструктор по спорту» (17 чел.).

На вопрос о том, как можно повысить мотивацию специалистов для участия в проектах наставничества, были получены следующие ответы. Большинство респондентов выделили материальное стимулирование (премии, доплаты) – 53 %. Вовлеченность работников в программы наставничества 6 % респондентов предлагают учитывать при аттестации специалистов. 3 % указали дополнительные дни

к отпуску работников. Остальные опрошенные выбрали другие способы повышения мотивации.

Возможность применения цифровых ресурсов при организации наставничества в физкультурно-спортивной организации видят 20 % опрошенных. 38 % специалистов считают необходимым использовать традиционные формы наставнической деятельности, не предполагающие цифровые механизмы. 42 % респондентов затруднились с ответами о цифровых ресурсах наставничества.

На вопрос открытого типа о предложениях по развитию проекта наставничества на Ямале были получены следующие ответы. Часть респондентов указали необходимость обмена опытом между муниципалитетами, регионами, представление успешных практик наставничества. Было предложено проведение методических вебинаров, целью которых является знакомство специалистов с механизмами наставничества, а также встречи и слёты наставников на уровне региона.

Отметили респонденты необходимость разработки «дорожных карт» по развитию наставничества в физкультурно-спортивной организации. Часть опрошенных указали важность разработки качественных показателей оценивания результатов реализации проекта наставничества. Необходима специалистам и методическая помощь в выявлении наставников, разработке индивидуальных планов развития кадров организации и иных локальных нормативных актов.

Специалисты, принявшие участие в опросе, отметили важность наставничества как механизма обеспечения преемственности поколений. Респонденты видят работу на уровне региона по реализации целевой модели наставничества, в то же время стремятся к автономизации, указывая на необходимость учитывать различия муниципалитетов, спортивных школ и наставнических практик отдельно взятых работников.

Интересным можно назвать предложение одного из респондентов «выбрать наставника (группу наставников) по видам спорта, чтобы они курировали работу с федерациями и спортшколами». По мнению еще одного опрошенного, целесообразно было бы выбрать отдельно взятый муниципалитет (Надымский район) в качестве «пилотного».

Специалисты видят потенциал в разнообразии форм наставничества: «направлять талантливых юных спортсменов на обучение в вузе с последующим трудоустройством в спортшколе», «дать возможность молодым специалистам присутствовать на занятиях более опытных тренеров, инструкторов», «проводить обучающие курсы федерациями по виду спорта», «проводить стажировки в ведущих реабилитационных центрах» и др.

Таким образом, в ходе анкетирования специалистов сферы физической культуры и спорта Ямала были определены мнения о реализации наставничества, а также некоторые перспективы реализации целевой модели наставничества. Опрос показал понимание сути наставничества и готовность специалистов к реализации проекта наставничества в регионе.

В результате проведенного анкетирования, учёта мнений специалистов физкультурно-спортивных организаций и руководителей различных уровней (учреждения, муниципального и регионального) на Ямале были подготовлены и утверждены:

- план деятельности федеральной экспериментальной (инновационной) площадки (ФЭП) по реализации целевой модели наставничества на 2024-2026 гг.;
- составы организационной и рабочей групп ФЭП, региональный оператор, ответственный за информационно-аналитическое и организационно-методическое сопровождение системы наставничества;
- целевая модель наставничества в сфере физической культуры и спорта Ямало-Ненецкого автономного округа.

2.4. Целевая модель наставничества в сфере физической культуры и спорта Ямало-Ненецкого автономного округа

Целевая модель наставничества в сфере физической культуры и спорта Ямало-Ненецкого автономного округа – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для организации, осуществления и развития профессионального наставничества в физкультурно-спортивных организациях автономного округа. Целевая модель утверждена приказом департамента по физической культуре и спорта Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 октября 2024 года №325-ОД.

Внедрение целевой модели будет способствовать обеспечению непрерывного профессионального роста тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, руководителей и иных специалистов организаций, их самореализации и закреплению в профессии.

Методологической основой целевой модели является понимание наставничества как элемента непрерывного профессионального образования специалистов организаций в различных формах и составной части методической работы организаций по совершенствованию их профессионального мастерства.

Наставничество включает в себя:

- работу с молодыми кадрами (деятельность по адаптации начинающих специалистов к условиям новой организации);
- работу с начинающими специалистами при вхождении в новую должность;
- организацию работы со специалистами по итогам аттестационных и иных оценочных мероприятий;
- освоение специалистами новаций;
- обмен опытом внутри профессиональных сообществ специалистов.

Целью наставничества в организации является создание условий для профессиональной адаптации, становления, самоопределения, самореализации и профессионального развития работников, содействия им в преодолении проблемных ситуаций и кризисных явлений.

Задачи наставничества:

- 1) содействие наставляемому в осознании и принятии нового статуса, в адаптации к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- 2) ознакомление наставляемых с корпоративными ценностями, правилами делового и внеслужебного общения, традициями и стандартами поведения; содействие выработке навыков поведения наставляемых, соответствующим профессионально-этическим стандартам и правилам, воспитание профессионально-значимых качеств личности;
- 3) обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений работников;
- 4) оценка степени овладения наставляемыми знаниями, умениями, навыками и компетенциями, необходимыми для качественного выполнения должностных обязанностей;
- 5) внесение рекомендаций по вертикальному и горизонтальному перемещению работников, предоставление характеристик на наставляемого по завершении программы наставничества.

Направления целевой модели наставничества

Формальное наставничество – предполагает создание специально организованных условий в физкультурно-спортивной организации для реализации наставнических практик:

- наличие разработанных локальных документов: принятого Положения о наставничестве, планов, приказов о закреплении пар (групп) наставников и наставляемых и др.;

- материальное стимулирование наставников в организации.

Неформальное наставничество - для которого характерно отсутствие четко организованных рамок; объединение наставников и наставляемых по обоюдной договоренности; неофициальный и неформальный характер их взаимодействия; отсутствие, как правило, материальных стимулов для наставников. Такой вид наставничества может возникнуть стихийно, носить ситуативный характер; документы, регламентирующие взаимоотношения наставников и наставляемых, как правило, отсутствуют.

Самонаставничество – предполагает самооценку собственных профессиональных качеств и самообучение. Специалист самостоятельно определяет собственные профессиональные дефициты, выстраивает план по их устранению и получает необходимую информацию.

Схематично архитектура системы наставничества в Ямало-Ненецком автономном округе представлена в Схеме 2 в параграфе 4.1 настоящего издания.

Организация наставничества в организации

- 1) отражение приоритетности развития института наставничества в программе развития, перспективных планах организации;

- 2) подготовка локальных нормативных актов организации (положения, плана работы по наставничеству, приказов о закреплении пар (групп) наставников и наставляемых;

- 3) отражение мер мотивирования, стимулирования и поддержки наставничества в организации (в коллективном договоре, в положении об оплате труда и других документах);

- 4) наличие системы отбора и формирования реестра наставников организации.

В зависимости от особенностей деятельности организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор наставничества, который назначается руководителем организации из числа заместителей руководителя или руководителей структурных подразделений.

Куратор наставничества:

- 1) ведет реестр (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;

- 2) организует разработку планов работы наставничества;

- 3) осуществляет координацию деятельности по наставничеству;

- 4) осуществляет мониторинг эффективности и результативности наставничества, формирует итоговый отчет по осуществлению наставничества в организации;

- 5) организует обучение и повышение уровня профессионального мастерства наставников;

- 6) принимает участие в наполнении раздела «Наставничество» на официальном сайте организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

- 7) инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества и др.

Инструментарий наставничества

Основной организационный инструмент формального наставничества – План работы наставничества. Это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

План наставничества должен учитывать режим, формы и локации для взаимодействия наставника и наставляемого. Форма плана наставничества утверждается в организации.

Количество лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляют наставничество, зависит от опыта, профессионализма, объема выполняемой работы. Как правило, за наставником закрепляется не более двух наставляемых.

Наставничество устанавливается продолжительностью от трех месяцев до года. Продление или сокращение срока наставничества может быть осуществлено по рекомендации наставника руководителем организации.

Основной организационный инструмент неформального наставничества – модуль «Наставничество» в мобильном приложении «Ямал Спорт».

Алгоритм работы модуля «Наставничество» в мобильном приложении «Ямал Спорт»

Пользователь выбирает вкладку с анкетой «Наставник» или анкетой «Наставляемый», в зависимости от того, в каком качестве хочет выступить в проекте, и заполняет анкету. Анкеты заполняются каждый раз отдельно под каждую проблему. После заполнения анкеты формируется реестр наставников. После выбора наставляемым мероприятий по выбранной проблематике по программе «Наставничество» в профиле формируется индивидуальная траектория профессионального развития специалиста на календарный год, которая включает мероприятия из программы «Наставничество» и участие в мероприятиях из программы «Непрерывное образование работника».

Поиск наставника или наставляемого производится при нажатии кнопок «Запрос» или «Предложение» автоматически по заявленной проблематике. После у пользователя «наставляемый» автоматически формируется реестр наставников (по заявленной проблеме).

Наставляемый при помощи фильтров сужает поиск наставников и после выбора отправляет запрос наставнику. При подтверждении наставника выбранное мероприятие размещается в таблице в профиле у наставляемого. Наставник и наставляемый самостоятельно организуют взаимодействие в удобной для них форме (в очном или онлайн формате).

По завершению мероприятий наставник и наставляемый проходят итоговый опросник. В личных профилях размещаются соответствующие сертификаты установленного образца.

Меры мотивирования и поддержки наставничества

1) единовременная выплата материального вознаграждения в дополнение должностному окладу тренера-наставника за каждого наставляемого;

2) регулярные доплаты к должностному окладу наставника в течение всего периода наставничества;

3) ежеквартальные и годовые премии, в случае достижения наставляемым заданных показателей программы наставничества;

4) публичное признание руководством организации значимости работы наставников, повышение их авторитета в коллективе;

5) включение лучших наставников в кадровый резерв организации на замещение вышестоящих должностей;

6) выдвижение лучших наставников на конкурсы наставников;

- 7) публикация историй успеха и профессионального пути лучших наставников в средствах массовой информации;
- 8) представление наиболее отличившихся наставников к региональным, ведомственным и государственным наградам;
- 9) инициация аттестации тренеров-наставников в целях установления им квалификационной категории «педагог-наставник»;
- 10) чествование лучших наставников, размещение их фотографий на доске, галерее почета организации и др.;
- 11) повышение статуса в текущей должности;
- 12) предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации;
- 13) использование корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, грамоты и т.п.); вручение специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- 14) направление для участия в объединениях наставников, в конференциях, выставках, в тренингах и курсах повышения квалификации для наставников;
- 15) составление рейтинга наставников и др.

Ожидаемые результаты

В результате внедрения и реализации целевой модели будет создана эффективная отраслевая среда наставничества, включающая:

- 1) непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию тренеров-преподавателей и иных специалистов физической культуры и спорта автономного округа;
- 2) рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих тренеров-преподавателей и иных специалистов физической культуры и спорта автономного округа;
- 3) развитие профессиональных перспектив физкультурных работников старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- 4) информационно-коммуникативную среду наставничества в сфере физической культуры и спорта;
- 5) обмен инновационным опытом и эффективными практиками наставничества в сфере физической культуры и спорта автономного округа.

2.5. О реализации проекта по развитию института наставничества в организациях сферы физической культуры и спорта на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югры



© Э.Н. Абрамов

Ключевые слова: наставничество, проект, физическая культура и спорт, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра.

Аннотация. В публикации представлен опыт реализации проекта «Разработка и внедрение целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта», функционирующего в статусе федеральной экспериментальной (инновационной) площадки (приказ Минспорта России от 31 мая 2022 года

№ 499) на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югры в 2022-2025 годах.

В 2022 году на основании приказа Минспорта России Югорский государственный университет (г. Ханты-Мансийск) был признан федеральной экспериментальной (инновационной) площадкой по теме «Разработка и внедрение целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта».

В 2023 году к проекту присоединились Центр спортивной подготовки сборных команд Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Департамент по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа.

В 2024 году решением Координационной группы Минспорта России по экспериментальной и инновационной деятельности в области физической культуры и спорта (пункт 4 протокола № 1 от 5 июня 2024 года) деятельность проекта была пролонгирована до 2027 года.

Меры, направленные на развитие наставничества в сфере физической культуры и спорта на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, нашли отражение в следующих документах:

1) План мероприятий («дорожная карта») по реализации Концепции развития физической культуры и спорта в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 24 декабря 2021 года № 725-рп (пункт 21);

2) Комплекс мер, направленных на кадровое обеспечение сферы физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, утвержденного постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 15 июля 2022 года № 339-п (пункт 5);

3) Комплекс мер по созданию и функционированию системы наставничества в государственных организациях, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, на 2024-2027 годы, утвержденный приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 22 декабря 2023 года № 522;

4) Положение об организации наставничества в сфере труда в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, утвержденное приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 28 августа 2025 года № 19-ПОД-293;

5) Примерный перечень мер поддержки, популяризации наставничества в сфере труда в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, утвержденный приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 28 августа 2025 года № 19-ПОД-293.

Функции координатора, ответственного за информационно-аналитическое и организационно-методическое сопровождение системы наставничества в сфере физической культуры и спорта автономного округа возложены на Центр спортивной подготовки сборных команд Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, в структуре которого в 2025 году был создан сектор по экспериментальной и инновационной деятельности, повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров.

В рамках проекта:

– подготовлены и направлены методические рекомендации по созданию и функционированию системы наставничества в организациях сферы физической культуры и спорта автономного округа;

- разработано примерное положение о наставничестве для государственных и муниципальных организаций физической культуры и спорта;

- установлены уровни зрелости системы наставничества в государственных и муниципальных организациях физической культуры и спорта автономного округа.

На базе Югорского государственного университета проведены курсы повышения квалификации по организации наставничества в спортивных школах, в которых приняли участие более 50 слушателей.

Модуль по наставничеству включен в программы профессиональной переподготовки «Спортивный менеджмент: управление методическим и информационным обеспечением» и «Организационно-методическое обеспечение подготовки спортивного резерва», реализуемые в Югорском государственном университете.

В 2024-2025 годах в рамках проекта организованы и проведены:

- региональный семинар-совещание «Создание системы наставничества в государственных организациях, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры» (17 мая 2024 года);

- региональный семинар-совещание «Создание системы наставничества в муниципальных организациях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта» (24 мая 2024 года);

- межрегиональная онлайн-консультация по созданию системы наставничества в организациях сферы физической культуры и спорта (16 января 2024 года);

- межрегиональное координационное совещание с участниками проекта (11 сентября 2024 года);

- межрегиональная научно-методическая сессия «Наставничество в организациях сферы физической культуры и спорта: опыт и перспективы» (18 декабря 2024 года);

- межмуниципальный методический семинар «Организация наставничества в спортивных школах» (28 февраля 2025 года).

Также в течение 2024 года в рамках проекта регулярно проводились консультации по созданию системы наставничества в организациях сферы физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

Ход реализации проекта контролировался Советом спортивных методистов при Югорском государственном университете.

Информация о реализации проекта регулярно размещалась на информационном ресурсе «Школа спортивных методистов и наставников» (более 5 тысяч участников), а также странице Высшей школы физической культуры и спорта ЮГУ в социальной сети «ВКонтакте»:

<https://vk.com/sportmetodist>

https://vk.com/ugrasu_fkis

Регулярно пополнялся тематический раздел, посвященный наставничеству, на официальном сайте Центра спортивной подготовки сборных команд Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

В 2024 году создана и поддерживается в актуальном состоянии межрегиональная коммуникационная платформа для информационного обмена и взаимодействия участников проекта в мессенджере Телеграм: <https://t.me/+2gH3BKq6lrpJNmly>

В рамках проекта разработан и прошел общественное обсуждение пакет документов для учреждения нагрудного знака Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Почётный наставник сферы физической культуры и спорта Югры».

В 2024 году Советом ректоров вузов Ханты-Мансийского автономного округа-Югры была выдвинута и направлена в Правительство автономного округа инициатива по учреждению региональной награды – знака отличия «Почётный наставник».

В рамках проекта были разработаны порядок и критерии определения победителя регионального конкурса «Спортивная элита» в номинации «Лучший наставник».

Старший тренер-преподаватель Василий Исаков (Спортивная школа города Нижневартовска) одержал победу во Всероссийском конкурсе «Наставничество - 2024». Также он был удостоен награды в номинации «Легенда Югорского спорта» в рамках окружного конкурса «Спортивная элита» по итогам 2024 года.

В 2024 году четыре представителя тренерского корпуса Ханты-Мансийского автономного округа-Югры были аттестованы на квалификационную категорию «педагог-наставник».

Начиная с 2024 года Центром спортивной подготовки сборных команд Ханты-Мансийского автономного округа-Югры проводится ежеквартальный мониторинг наставничества в организациях сферы физической культуры и спорта автономного округа с подготовкой аналитической справки.

В ходе мониторинга было зафиксировано увеличение доли спортивных организаций автономного округа, внедряющих разработанную в рамках проекта целевую модель наставничества, до 76 %.

Доклады и сообщения о реализации проекта были представлены в рамках более 15 научно-практических конференций, семинаров и иных научно-методических мероприятий всероссийского и межрегионального масштаба.

Подготовленные в рамках проекта постановочные вопросы и рекомендации по совершенствованию системы наставничества были включены в резолюции по итогам научно-практических конференций в Челябинске, Красноярске, Кемерове, Перми и др.

Участники проекта принимали участие в общественном обсуждении проекта концепции развития наставничества в Российской Федерации.

Перспективы реализации проекта связываются:

- с вступлением в силу с 1 марта 2025 года Федерального закона от 9 ноября 2024 года № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- с учреждением на государственном уровне памятной даты – Дня наставника (2 марта);
- с принятием концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана ее реализации;
- с утверждением на федеральном уровне типового положения о наставничестве;
- с утверждением профессиональной квалификации «Наставник»;
- с реализацией процедуры аттестации спортивно-педагогических работников на квалификационную категорию «педагог-наставник»;
- с разработкой и внедрением новых механизмов мотивирования и поддержки наставничества;
- с распространением эффективных практик наставничества посредством внедрения цифровых ресурсов;
- с формированием положительного имиджа наставников посредством включения номинации «Лучший наставник» в конкурсы профессионального мастерства специалистов сферы физической культуры и спорта на региональном и муниципальном уровнях.

Ключевые действия и события проекта на перспективу:

- приведение документов, регламентирующих наставничество в государственных и муниципальных организациях физической культуры и спорта, в соответствие новым нормам трудового законодательства;
- актуализация региональных методических рекомендаций по созданию системы наставничества в организациях физической культуры и спорта;
- проведение регионального конкурса на лучшую организацию наставничества в учреждениях сферы физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;
- участие в разработке проектов нормативных правовых актов федерального и регионального уровней, регламентирующих наставничество;
- презентация наработок проекта на научно-практических площадках всероссийского и межрегионального уровней.

Отчёт о реализации проекта в 2024 году рассмотрен и одобрен на заседании Комиссии при Департаменте физической культуры и спорта Югры по координации и экспертизе инновационной и экспериментальной деятельности в области физической культуры и спорта на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югры (протокол № 2 от 31 января 2025 года).

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ.
2. Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 года №1264-р.
3. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 31 мая 2022 года № 499 «О признании федеральными экспериментальными (инновационными) площадками».
4. Абрамов, Э.Н. Разработка целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта. Физическая культура и спорт: проблемы и перспективы: Сборник материалов XXI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Сургут, 18-19 ноября 2022 г. / Редактор А.А. Исаев; Сургутский государственный университет. – Сургут: СурГУ, 2022. – С. 264-266.
5. Абрамов, Э.Н. Наставничество в сфере физической культуры и спорта: опыт Ханты-Мансийского автономного округа – Югры // Физическая культура в школе: научно-методический журнал. – 2024. - №3. – С. 41-43.
6. Абрамов, Э.Н. Механизмы формализации тренеров-преподавателей в статусе наставников. Актуальные проблемы правового регулирования спортивных отношений: новые подходы в научной дискуссии (26 сентября 2024 года) – материалы XIV международной научно-практической конференции, посвящённой десятилетию науки и технологий в России: Челябинск, 26 сентября 2024 года / Отв. ред. С.А. Захарова, Н.Ю. Мищенко. – Челябинск: Уральская Академия, 2024. – С. 18-21.

© С.М. Обухов,
© Н.Б. Обухова,
© И.А. Королук

2.6. Кадровый ресурс развития института наставничества в спортивных школах ХМАО-Югры

Ключевые слова: наставничество, кадры, образование, категории.

Аннотация. Целью исследования было определение потенциала кадрового состава спортивных школ ХМАО-Югры для развития института наставничества.

Проведен анализ статистического отчета 5-ФК за 2024 год. Выявлено, что в качестве участников проекта наставничества основными категориями специалистов (наставляемых) могут выступить совместители, тренеры, не имеющие физкультурного образования, и тренеры, не имеющие квалификационных категорий.

Согласно статистического отчета 5-ФК по ХМАО-Югре за 2024 год, в спортивных школах автономного округа работает 1430 тренеров [2]. Если каждый должен проходить повышение квалификации не реже 1 раза в 3 года, то в год должны пройти повышение квалификации 48 тренеров. Если проходить повышение квалификации в признанных центрах (Москва, Санкт-Петербург), где стоимость только самого обучения порой превышает 20 тыс. рублей, то только эта часть расходов будет составлять 9,5 млн. рублей. Это при затратах на повышение квалификации всех сотрудников спортивных школ автономного округа в 2024 году в 3900 тыс. рублей, из которых на тренеров-преподавателей потрачено 886 тыс.

По данным статотчета, повысили квалификацию за 2024 год 374 тренера. Получается, стоимость обучения 1 тренера составила 2370 рублей. Ожидать приемлемого качества при такой стоимости невозможно.

Необходимость наставничества как одной из форм повышения квалификации непосредственно в учреждении была доказана еще во времена Советского Союза. Однако опыт наставничества был предан забвению, в том числе, в сфере спорта. Приходится создавать заново эту систему.

В этом непростом деле могли бы сыграть свою немалую роль существующие в системе спортивной подготовки люди. Среди штатных тренеров в ХМАО-Югре 63 являются старшими тренерами-преподавателями, которые по факту должны выступать в роли наставников.

Кроме того, в округе есть отдельные категории работников, которые могут выступать в роли наставников. К таковым можно отнести 38 тренеров сборных команд ХМАО, являющихся штатными сотрудниками, и 28 (42% от общего количества) совместителей. Такую же функцию можно было возложить на старших тренеров сборных команд (5 чел.), главных тренеров сборных команд (5 чел.), тренеров-консультантов (4 чел.), старшего тренера по резерву сборных команд.

Итого получается 144 тренера, которые должны по должности быть наставниками для остальных тренеров-преподавателей. Всего штатных тренеров в спортивных школах автономного округа 1132 человека, 119 тренеров являются совместителями. На одного потенциального наставника приходится 8-9 тренеров. Кроме того, в школах работает 24 заслуженных тренера России (ЗТР), которые тоже могли бы внести свою лепту в деле наставничества.

Наиболее многочисленный тренерский состав в спортивных школах округа работает в плавании, хоккее, боксе, лыжных гонках, волейболе, футболе, дзюдо, баскетболе, биатлоне (См. Табл. 1) [1]. С этих видов спорта и лучше совершенствовать систему наставничества, не забывая и про другие виды спорта, т.к. некоторые аспекты тренерского мастерства не привязаны к виду спорта.

В качестве участников проекта наставничества основными категориями специалистов могут выступить:

- совместители, которые все же составляют значимую долю в тренерском составе (больше всего в волейболе (28), лыжных гонках (22));
- тренеры, не имеющие физкультурного образования (от 5 до 10% в виде спорта);
- тренеры без категории (от 20 до 50% в виде спорта).

**Статистические данные о тренерском составе
спортивных школ ХМАО-Югры в 2024 г.**

Вид спорта	Кол-во отделений	Кол-во тренеров		Физкультурное образование			КПК	Категории			ЗТР
		всего	штатных	высшее	среднее	без образования		высшая	1	Без категории	
Плавание	24	119	101	86	10	5	42	57	17	27	1
Хоккей	19	101	92	66	13	13	13	24	16	52	0
Бокс	26	96	82	64	11	7	30	51	11	20	2
Лыжные гонки	24	92	70	57	9	4	43	43	11	16	0
волейбол	23	88	60	50	5	5	28	18	13	29	4
Футбол	29	78	67	52	9	6	19	28	19	20	0
Дзюдо	20	75	64	44	13	7	16	25	14	25	4
Баскетбол	16	72	55	49	3	3	25	35	4	16	1
Биатлон	9	58	49	45	3	1	5	28	9	12	3

Список использованной литературы

1. Обухов, С.М. Развитие детско-юношеского спорта в Тюменской области и в ХМАО-Югре за годы внедрения стандартов спортивной подготовки; Обухов, С.М., Королук И.А. / Стратегия формирования здорового образа жизни населения: экосистемный подход и цифровая трансформация. Материалы XXII Международной научно-практической конференции. - Тюмень : «Вектор Бук», 2024. - С.51-55.

2. Статистический отчет 5-ФК по ХМАО-Югра за 2024 год.

© А.В. Моргунова,

© Д.С. Молоков

2.7. Формирование реестра наставников и наставляемых в сфере физической культуры и спорта ЯНАО

Региональный Центр спортивной подготовки ЯНАО на регулярной основе проводит мониторинг наставнических практик, реализуемых в спортивных школах автономного округа. По его итогам обновляется региональный реестр наставников и наставляемых.

До 2023 года в реестр включались только тренеры и тренеры-преподаватели. Так, в региональный реестр наставников 2023 года было включено 36 специалистов.

По данным реестра наставников 2023 года, в 8 из 13 муниципалитетов реализовывались наставнические практики в сфере физической культуры и спорта: г. Лабытнанги, Пуровский район, г. Ноябрьск, г. Салехард, г. Новый Уренгой, Надымский район, г. Муравленко, г. Губкинский.

Наибольшее количество наставников и наставляемых было зарегистрировано в гг. Салехард, Ноябрьск, Лабытнанги и Новый Уренгой:

- 1) г. Салехард: 8 чел.;
- 2) г. Ноябрьск: 7 чел.;
- 3) г. Лабытнанги: 5 чел.;
- 4) г. Новый Уренгой: 5 чел.;
- 5) Пуровский район: 4 чел.;
- 6) г. Губкинский: 4 чел.;
- 7) г. Муравленко: 2 чел.;
- 8) Надымский район: 1 чел.

В 5 муниципалитетах наставнические практики не реализовывались: Шурышкарский район, Приуральский район, Красноселькупский район, Тазовский район, Ямальский район.

Спортивными школами-лидерами по количеству наставников в 2023 году были:

- ГАУ ДО ЯНАО СШОР им. Т.В. Ахатовой (4 наставника);
- МБУ ДО «СШ «Олимпиец» (4 наставника);
- МАУ ДО «СШ «Фаворит» (3 наставника).

Наставничество реализовывалось в 20 спортивных школах региона из 39 (51%). В 19 школах (49%) наставнические практики не реализовывались.

По видам спорта количество наставников (тренеров и тренеров-преподавателей) распределилось следующим образом:

по 3 наставника в видах спорта: «лыжные гонки», «спортивная борьба» (греко-римская, вольная);

по 2 наставника в видах спорта: «волейбол», «тхэквондо», «тяжёлая атлетика», «скалолазание», «плавание», «футбол» (минифутбол);

по 1 наставнику в видах спорта: «баскетбол», «биатлон», «бокс», «восточное боевое единоборство», «рукопашный бой», «киокусинкай», «стрельба из лука», «прыжки на батуте», «пауэрлифтинг», «дзюдо», «пулевая стрельба», «лёгкая атлетика», «спорт лиц с поражением ОДА» (пауэрлифтинг), «спорт лиц с поражением ОДА» (пулевая стрельба), «спорт лиц с поражением ОДА» (шахматы), «спорт глухих» (шахматы), фигурное катание, шахматы.

По данным реестра наставников и наставляемых 2024 года, в 8 из 13 муниципалитетов Ямало-Ненецкого автономного округа реализуются наставнические практики в сфере физической культуры и спорта: г. Лабытнанги, Пуровский район, г. Ноябрьск, г. Салехард, г. Новый Уренгой, Надымский район, г. Муравленко, Ямальский район.

В 5 муниципалитетах наставнические практики не реализовывались: г. Губкинский, Шурышкарский район, Приуральский район, Красноселькупский район, Тазовский район.

В автономном округе 69 специалистов сферы физической культуры и спорта занимаются наставничеством, из них:

- тренеров-преподавателей, включая старших - 29 чел.;
- инструкторов-методистов, включая старших - 17 чел.;
- руководителей, включая начальников отделов и заместителей директоров - 23 чел.

Общее количество наставляемых составило 76 человек, распределённых между наставниками по различным муниципалитетам.

Наибольшее количество наставников и наставляемых зарегистрировано в Пуровском районе, гг. Салехард, Лабытнанги и Ноябрьск:

- 1) Пуровский район: 18 наставников, наставляемых – 26 чел.;
- 2) г. Лабытнанги: 19 наставников, наставляемых – 11 чел.;
- 3) г. Ноябрьск: 10 наставников, наставляемых – 13 чел.;

- 4) г. Салехард: 6 наставников, наставляемых – 6 чел.;
- 5) г. Новый Уренгой: 5 наставников, наставляемых – 4 чел.;
- 6) Надымский район: 4 наставника, наставляемых – 6 чел.;
- 7) г. Муравленко: 3 наставника, наставляемых – 8 чел.;
- 8) Ямальский район: 2 наставника, наставляемых – 2 чел.;
- 9) Тазовский район: 2 наставника.

Спортивными школами-лидерами по количеству наставников в 2024 году были:

- МАУ ДО СШ «Юность» г. Лабытнанги (11 наставников);
- ГАУ ДО ЯНАО СШОР им. Т.В. Ахатовой (8 наставников);
- МАУ ДО Пуровская районная СШОР «Авангард» (7 наставников);
- МБУ ДО «СШОР «Арктика» г. Ноябрьск (6 наставников);
- МАУ ДО СШ «Геолог» г. Тарко-Сале (5 наставников).

Наставничество реализовывалось в 25 спортивных школах из 39 (64,1%). Формальное наставничество реализуется в 12 спортивных школах (43 наставника). Неформальное наставничество реализуется в 18 спортивных школах (30 наставников). В 14 из 39 школ региона (35,9%) наставнические практики не реализуются.

По данным реестра наставников и наставляемых 2025 года, во всех 13 муниципалитетах Ямало-Ненецкого автономного округа реализуются наставнические практики в сфере физической культуры и спорта.

Общее количество специалистов, принимающих участие в проекте наставничества, составило 172 чел.

В автономном округе 93 специалиста сферы физической культуры и спорта занимаются наставничеством, из них:

- тренеров-преподавателей, включая старших – 46 чел. (примерно каждый 14-й специалист);
- инструкторов-методистов, включая старших - 21 чел. (примерно каждый 8-й специалист);
- руководителей, включая начальников отделов и заместителей директоров - 26 чел.

Общее количество наставляемых составило 79 человек, распределенных между наставниками по различным муниципалитетам.

Наибольшее количество наставников и наставляемых зарегистрировано в гг. Лабытнанги, Ноябрьск, Губкинский, а также в Пуровском и Надымском районах:

- 1) г. Лабытнанги: 16 наставников, наставляемых – 10 чел.;
- 2) г. Ноябрьск: 12 наставников, наставляемых – 11 чел.;
- 3) Пуровский район: 10 наставников, наставляемых – 20 чел.;
- 4) Надымский район: 10 наставников, наставляемых – 3 чел.;
- 5) г. Губкинский: 10 наставников, наставляемых – 10 чел.;
- 6) г. Новый Уренгой: 9 наставников, наставляемых – 6 чел.;
- 7) г. Муравленко: 8 наставников, наставляемых – 8 чел.;
- 8) г. Салехард: 6 наставников, наставляемых – 5 чел.;
- 9) Приуральский район: 3 наставника;
- 10) Шурышкарский район: 3 наставника;
- 11) Ямальский район: 2 наставника, наставляемых – 2 чел.;
- 12) Тазовский район: 2 наставника;
- 13) Красноселькупский район: 2 наставника.

Спортивными школами-лидерами по количеству наставников в 2025 году стали:

- МАУ ДО СШ «Юность» г. Лабытнанги (9 наставников);
- МАУ ДО «СШ «Арктур» Надымский район (8 наставников);

- ГАУ ДО ЯНАО СШОР им. Т.В. Ахатовой (7 наставников);
- МБУ ДО «СШОР «Арктика» г. Ноябрьск (6 наставников);
- МБУ ДО «СШОР «Альтис» (5 наставников).

Участие в проекте наставничества принимают 36 организаций сферы физической культуры и спорта ЯНАО, из них: 34 из 39 спортшколы (87,2%) и 2 физкультурно-спортивные организации (МБУ «Центр физической культуры и спорта» Шурышкарского района, МУ «РСОК» Приуральского района).

64 специалиста региона работают с наставляемыми через формальное или неформальное наставничество (68,8%). 29 специалистов осуществляют наставничество по запросу (31,2%).

Количественные данные в динамике вовлеченности специалистов и профильных учреждений в региональный проект наставничества в 2023-2025 гг. представлен на Рис. 3.

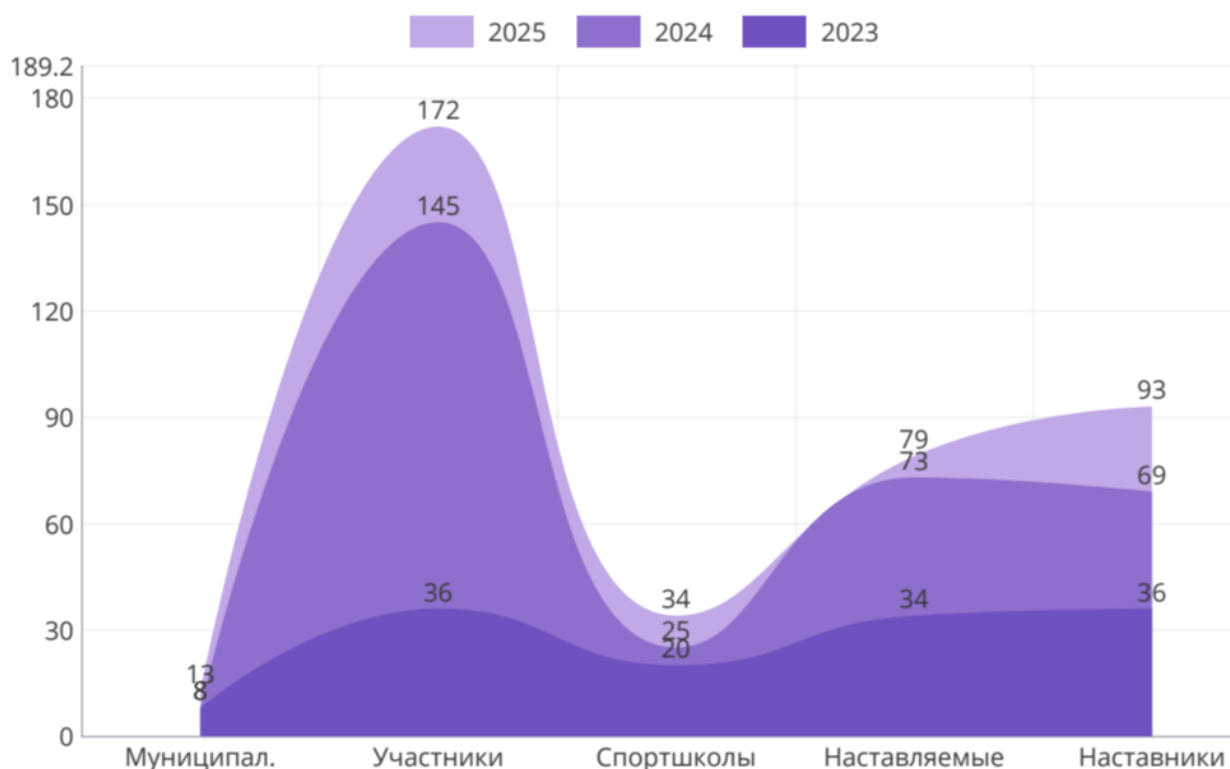


Рисунок 3. Динамика вовлеченности в региональный проект наставничества в сфере физической культуры и спорта в Ямало-Ненецком автономном округе в 2023-2025 гг.

Если в 2023-24 годы только в 8 муниципалитетах реализовывались наставнические практики, то в 2025 году – во всех 13 муниципалитетах автономного округа. Количество участников регионального проекта наставничества увеличилось за три года в 4,7 раза, наставников – в 2,5 раза, наставляемых – в 2,3 раза, спортивных школ – в 1,7 раза.

Региональный реестр наставников и наставляемых позволяет оценить, прежде всего, развитие института формального наставничества, а также степень вовлеченности специалистов сферы физической культуры и спорта в практики обмена опытом. С одной стороны, включение того или иного специалиста в реестр – это способ распространения информации о сложившейся практике наставничества, с другой стороны, это мера стимулирования и поддержки наставников.

2.8. Виды, методы и формы наставнической деятельности

Разнообразие наставнических практик позволяет обеспечить широкий выбор инструментов для обмена опытом с учетом индивидуальных предпочтений специалистов. Более того, для нашего времени характерно внедрение новых механизмов наставничества, которые в отличие от традиционных, позволяют осуществлять взаимодействие на расстоянии, в цифровом пространстве. Неизученными остается как теория, так и практика наставничества с применением технологий искусственного интеллекта (ИИ).

Инструментарий наставничества универсален для различных сфер: физической культуры и спорта, образования, производства и прочих. В то же время в физкультурно-спортивной области можно выделить специфические условия и форматы, которые обеспечивают уникальность наставничества в спортивно-физкультурной среде.

Рассмотрим основные инструменты наставничества (виды, методы и формы).

К **видам наставничества** относятся:

Традиционное наставничество – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени;

Партнерское наставничество – при котором наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в профессиональной области.

Групповое, командное или «всерное» наставничество – вид наставничества, при котором один или несколько наставников взаимодействуют с группой наставляемых одновременно (два и более человека);

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

Ситуационное (оперативное) 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 или проблему, значимую для его подопечного, с которой он сам не в состоянии справиться;

Реверсивное (взаимное) наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника старшего возраста по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный коллега становится наставником молодого в вопросах методики, проектировании и организации учебно-тренировочного процесса;

Дистанционное наставничество – осуществляется на расстоянии: специалист-наставник из одного населенного пункта помогает преодолеть профессиональные трудности коллеге из другого населенного пункта;

Виртуальное (онлайн) наставничество – организуется при использовании информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества и серверы, тематические интернет-порталы и др. Примером реализации данного вида наставничества на Ямале является модуль «Наставничество» в АИС «Лспорт».

К «иным видам» наставничества, согласно Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, относятся:

- *лидерское наставничество*, связанное с развитием лидеров коллективов, лидерских команд при помощи лидеров-наставников и их сообществ;

- *социальное наставничество*, направленное на формирование гармоничной, всесторонне развитой личности и обмен ведущим опытом между организациями (не включая наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе) и может быть реализовано в таких сферах, как общественная сфера и некоммерческий сектор, образование, здравоохранение, культура и искусство, физическая культура и спорт, военное дело и др.;

- другие виды наставничества [1].

В спортивной школе может быть реализовано несколько видов наставничества. Выбор зависит от предпочтений наставников и наставляемых, а также условий конкретной организации.

Методы наставничества – это способы включения наставляемого в различные личностные и профессионально-развивающие виды деятельности и общения [2].

К *воспитательным методам* в системе наставнической работы относятся:

- метод рефлексивного диалога, который происходит между наставником и подопечным и позволяет не только наставнику узнать о желаниях, личностном опыте (пережитых жизненных событиях) молодого работника, его характерологических качествах и перспективных планах, но и самому подопечному обрести опыт рефлексии своей жизненной ситуации;

- метод совместного проектирования профессионально-личностного развития молодого специалиста;

- метод ознакомления с историей, традициями, персоналиями организации, в которой молодой специалист начинает свою деятельность;

- метод погружения в ситуации, требующие принятия ответственного и творческого решения;

- метод поручения, исходящего от организации, выполнение которого формирует у начинающего работника уверенность в своих силах;

- метод включения в отношения ответственной зависимости через участие в органах самоуправления;

- метод создания «событий», вызывающих эмоционально-ценностное восприятие истории предприятия или организации, его роли в жизни страны.

Профессионально-образовательные методы:

- метод демонстрации образца решения профессиональной задачи;

- метод совместного выполнения производственных действий;

- метод моделирования сложных ситуаций;

- метод демонстрации собственных достижений: по желанию самого молодого сотрудника им организуется показ своих профессиональных достижений компетентным экспертам.

Адаптационно-психологические методы:

- метод приобщения к участию в органах самоуправления в организации или производственном коллективе;

- метод биографических примеров - приведение наставником эпизодов из личной практики и из жизни известных представителей трудового коллектива;

- метод совместного проектирования карьерного роста;

- метод публичных поощрений и поддержки [2].

Обобщая иные методы наставничества, сложившиеся в практике тренеров-преподавателей Ямало-Ненецкого автономного округа, выделим следующие:

- *наблюдение*: как за действиями наставляемого – со стороны наставника, так и за работой опытного специалиста – со стороны наставляемого;

- *метод «Тень»* - как разновидность наблюдения - следование за наставником и изучение опыта решения профессиональных задач без вмешательства в рабочие процессы (например, во время проведения соревнований);

- *разъяснения* - объяснение наставником правил, инструкций и других материалов;

- *демонстрация* эффективных приёмов работы и элементов в системе деятельности на собственном примере наставника;

- *вопрос-ответ* - один из методов наставничества, при котором новый сотрудник задаёт вопросы по рабочим процессам, а опытный специалист отвечает;

- *опрос* - позволяет оценить уровень усвоения информации наставляемым сотрудникам и выявить проблемные моменты;

- *анализ кейсов* – обсуждение возможных ситуаций, трудностей в работе, разбор ситуации на конкретном примере;

- *моделирование* ситуации и предстоящих событий: наставляемому сотруднику предоставляется возможность принять самостоятельное решение или выполнить важное действие;

- *контроль* за деятельностью работника в форме личной проверки выполнения задания, поручения, качества подготавливаемых документов.

Отдельно выделим метод наставничества, получивший название «*STAR*». Данный метод помогает структурировать конкретный опыт и преподнести его так, чтобы он был понятен и полезен. Аббревиатура *STAR* расшифровывается следующим образом:

S – Situation, или ситуация, в которой оказался человек.

T – Task, или задача, которую он должен был выполнить.

A – Action, или действия, которые он предпринял.

R – Result, или результат, которого удалось достигнуть.

Используя метод *STAR*, наставник может поделиться своим опытом следующим образом: «У меня была учебно-тренировочная группа, которая показывала низкие результаты на региональных соревнованиях: недостаточная техника, слабая физическая подготовка (**ситуация**). Нужно было повысить качество подготовки спортсменов и вывести команду на уровень стабильных результативных выступлений (**задача**). Я провёл анализ ошибок, внедрил видеопросмотр техники, разработал индивидуальные планы для каждого спортсмена, включил больше соревновательных упражнений на тренировках (**действие**). В итоге через три месяца трое воспитанников выполнили спортивные разряды, команда заняла 2 место на окружных соревнованиях, а уровень соревновательной устойчивости вырос: количество технических ошибок снизилось на 40% (**результат**)».

Формы наставничества представляют собой внешнюю оболочку процесса обмена опытом специалистов, способы реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы.

Наставничество может быть реализовано в следующих **обобщенных формах**:

индивидуальной («наставник – наставляемый»);

групповой («наставник – небольшая группа наставляемых», «небольшая группа наставников – наставляемый», «небольшая группа наставников – группа наставляемых»);

коллективной («наставник – коллектив наставляемых», «коллектив наставников – наставляемый», «коллектив наставников – коллектив наставляемых») [1].

Конкретные формы наставничества включают:

- *тренинги*,

- *мастер-классы*,

- *семинары*,

- инструктажи,
- открытые занятия,
- форумы,
- ролевые игры,
- форсайт-сессии (проектирование ожидаемых результатов и определение условий их достижения).

Практический формат подготовки наставников может включать *тренинги* по развитию мягких навыков, моделирование *наставнических сессий*, групповое обсуждение трудных ситуаций, которые могут возникнуть во взаимодействии с подопечными. Нередко организуются *круглые столы*, где опытные наставники делятся своими историями успеха, ошибками и рекомендациями. Кроме того, важно дать наставникам четкое понимание того, где они могут получить поддержку: кто отвечает за решение конфликтных ситуаций, в каком порядке оформлять отчетность, как действовать при отсутствии прогресса у наставляемых и т.д.

Отдельно выделим такую форму, как *тренинги*, которые представляют собой форму интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального взаимодействия. В последнее время тренинги всё активнее применяются и наставниками как одна из эффективных форм обмена опытом. Освоение необходимых умений и навыков во время тренинга предполагает не только их запоминание, но и непосредственное использование на практике сразу же, в ходе тренинговой работы. В тренингах широко используются различные методы и техники активного обучения: имитационные упражнения, моделирование, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии. Тренинги подразумевают закрепление положительного опыта решения профессиональных задач и «стирание» отрицательного опыта.

Современные формы наставничества зачастую исходят из сферы менеджмента, однако они вполне применимы в сфере физической культуры и спорта. Ниже охарактеризуем некоторые из них [3].

Одна из эффективных форм организации наставничества – проведение *стратегических сессий*, на которых руководство и ключевые сотрудники определяют конкретные векторы развития и «зоны роста» для всего коллектива. Обычно подобные сессии имеют проектную или даже проблемно-ориентированную структуру. Выбирается несколько приоритетных направлений, где требуются улучшения: например, цифровизация тренерско-преподавательской работы (работа в АИС «Лспорт», использование мобильных приложений), медико-биологический контроль в спорте, оптимизация подготовки соревнований и др. Далее формируются межфункциональные команды, каждая из которых объединяет опытных сотрудников (потенциальных наставников) и относительно новых работников или людей с меньшим опытом (наставляемых).

В последние годы все более популярным становится формат «*коучинговых диалогов*», где наставник, опираясь на методики коучинга (целенаправленные вопросы, мотивационные инструменты, формирование ответственности за решения), помогает собеседнику самостоятельно находить ответы. В этом сценарии наставник не просто передает готовые знания, а стимулирует рефлекссию, учит мыслить стратегически и системно.

Для достижения успеха в формате коучинговых диалогов наставнику необходимо овладеть рядом компетенций, связанных с умением задавать правильные вопросы (открытые, способствующие размышлению), слушать активно (улавливать невербальные сигналы, уточнять, проявлять эмпатию), а также формировать у собеседника ощущение безопасности и доверия. Коучинговое наставничество нередко дает более устойчивый результат, поскольку люди, получающие поддержку,

сами приходят к решениям. Это развивает в них уверенность, умение учиться и анализировать, а не просто выполнять чьи-то указания.

Еще один интересный формат, получивший распространение в разных организациях – регулярные *мастер-классы* и «дни наставничества», когда опытные специалисты делятся своими наработками, а все желающие могут свободно участвовать в обсуждениях и практических сессиях. В отличие от «обязательных» тренингов, эти мероприятия часто проходят в более неформальной обстановке, нацелены на живое общение и ориентированы на реальные кейсы. «Дни наставничества» обычно приурочивают к определенным датам или событиям, будь то профессиональный праздник, начало квартала, подведение итогов года или запуск крупного проекта. Организация подобных встреч предполагает определение нескольких ключевых тем, приглашение спикеров (наставников, лидеров направлений) и создание интерактивного формата, предусматривающего вопросы из аудитории, разбор практических проблем.

Одной из тенденций в современном управлении в сфере физической культуры и спорта является создание *сетевых сообществ* практик, в которых сотрудники свободно обмениваются опытом и советами, строят горизонтальные связи по интересам и тематикам. Для наставничества такая среда особенно благоприятна, поскольку позволяет расширить горизонты и охват. Сетевое сообщество практик может существовать в виде онлайн-форума, специального корпоративного портала или регулярных встреч офлайн. Участники сообщества могут находиться в разных городах или даже странах, но их объединяет общий интерес к развитию конкретных компетенций.

Наставники, состоящие в таком сообществе, получают возможность обмениваться наработанными методами, задавать вопросы коллегам, делиться полезными ссылками и статьями, обсуждать сложные ситуации в работе с подопечными. Наставляемые же могут увидеть разные точки зрения, подключиться к дискуссиям, расширить круг общения и ускорить освоение тем, по которым у их «основного» наставника нет глубокой экспертизы. В государственных учреждениях практикуются межведомственные сообщества, объединяющие специалистов разных уровней управления, что особенно актуально при внедрении реформ и работе над межсекторальными задачами (например, цифровизация, социальные программы). В управлении сообщество практик может формироваться вокруг конкретных функций (HR, маркетинг, IT) или продуктов, что помогает вырабатывать единые стандарты качества и инновационные подходы.

Ключ к успешному функционированию сообщества практик – активная модерация и поддержка. Необходимо, чтобы ведущие специалисты или HR-служба заботились о наполняемости контента, поощряли дискуссии, стимулировали участников к публикации кейсов. Полезно также организовать «виртуальную библиотеку», где будут храниться шаблоны, методические рекомендации, записи вебинаров. Так сообщество превращается в постоянно обновляемый «банк знаний», используемый всеми наставниками и наставляемыми без ограничений.

В сфере наставничества завоевывает все большую популярность *геймификация*, или внедрение игровых механизмов в рабочие процессы. Суть её в том, чтобы сделать процесс взаимодействия более увлекательным, повысить вовлеченность и стимулировать участников к достижению конкретных целей. Применительно к наставничеству это может выражаться в создании системы баллов, рейтингов, уровней или значков, которые получают и наставники, и наставляемые за определенные достижения. Например, наставляемый может получать баллы за успешное выполнение заданий, прохождение обучающих модулей или участие в групповых дискуссиях. Наставник же набирает рейтинг за результативную поддержку, позитивные отзывы подопечных, активность в сетевом сообществе.

Одной из современных форм в организации наставничества является создание *методических руководств*. Чтобы наставники не испытывали дефицита информационных ресурсов, многие организации создают внутренние методические руководства, где описаны лучшие практики, типовые алгоритмы, сценарии взаимодействия с подопечными, а также рекомендации по решению конфликтных ситуаций. Иногда такой сборник может включать разделы, посвященные специфическим темам – от психологии обучения взрослых до правил передачи корпоративных норм и ценностей. В нем же указываются контактные данные координаторов программы, перечень доступных курсов или тренингов, ссылки на электронные библиотеки и форумы.

Дополнением к методическому руководству может служить «*библиотека кейсов*» - подборка реальных историй, в которых описаны нетривиальные ситуации, решения, найденные наставниками, и выводы, сделанные по итогам. Подобная коллекция кейсов особенно ценна, потому что показывает живые примеры успехов и неудач, знакомит новичков и потенциальных наставников с разнообразием возможных стратегий. Нередко встречаются ситуации, когда нормативная база внезапно меняется или внедряется новый электронный сервис. Описанные кейсы помогут избежать повторения ошибок коллег или повторить их удачный опыт.

Стоит подчеркнуть, что подобные руководства и кейсы не должны превращаться в жесткий регламент, который лишает участников гибкости. Скорее, это должны быть открытые документы, регулярно обновляющиеся с учетом обратной связи и реальных практик. Хорошей идеей считается организация экспертной группы, которая периодически пересматривает методику, добавляет свежие примеры из деятельности организации и публикует их на корпоративном портале (например, в разделе «Наставничество» на сайте организации).

Эффективный способ повысить профессионализм наставников – организовать специальные «*методические школы*» или «*курсы для наставников*», где разбираются методологии, психология обучения, техники коучинга, инструменты обратной связи. Это может быть как серия очных семинаров, так и онлайн-модули. Участники школ часто выполняют практические задания, например, устраивают пробные сессии друг с другом, анализируют кейсы, дают друг другу советы. Важно предусмотреть итоговую аттестацию и получение «сертификата наставника», включение в Реестр наставников организации, что станет символом признания компетентности человека в этой роли.

В заключении отметим, что современная практика наставничества опирается на разнообразные инструменты и каналы взаимодействия. Личные встречи остаются классикой, ведь именно в личном общении можно достичь наиболее глубокого уровня доверия и взаимопонимания. Однако в условиях территориальной распределенности, загруженности графиков и удаленных форматов работы (особенно в условиях Ямала), все большую роль играют цифровые платформы и коммуникационные каналы. Спортшколы могут использовать корпоративные порталы, мессенджеры, видеоконференции, форумы, чаты, системы управления задачами для обеспечения постоянного контакта между наставником и наставляемым.

Список использованной литературы

1. Распоряжение Правительства РФ от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации».
2. Концепция развития наставничества в Российской Федерации (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023).

3. Наставничество в условиях перемен: Образовательный портал «Учёба.онлайн» [Эл. ресурс] / <https://xn--80abl9cua.xn--80asehdb/index.php/pdo/550-course-34> (дата обращения: 05.09.2025).

© авт.-сост. А.В. Моргунова,

© авт.-сост. Д.С. Молоков

2.9. Технологии профессионального наставничества

Перечисленные в предыдущем параграфе инструменты наставнической деятельности весьма многочисленны. Их различное сочетание порождает разнообразие технологий наставничества.

Технологии профессионального наставничества представляют собой совокупность форм, методов, приёмов и средств передачи социального и профессионального опыта, а также техническое оснащение данного процесса.

Выделяют следующие технологии наставничества:

Тьюториал (от англ. tutorial – руководство, консультация) – это активное групповое обучение, направленное на развитие мыслительных, коммуникативных и рефлексивных способностей наставляемых. Это открытое занятие (или серия занятий) с применением методов интерактивного и интенсивного обучения. В роли ведущих тьюториала выступают наставники, осуществляющие сопровождение наставляемых. Специфика проведения тьюториалов заключается в создании пространства для осознания и построения собственной индивидуальной траектории наставляемого в соответствии с его личными интересами и глубинными мотивами.

Фасилитация (от англ. facilitate – облегчать, упрощать) – группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение профессиональной проблемы. Лидер группы создаёт условия для продуктивного группового обсуждения, чтобы направить энергию команды в конструктивное русло, сохраняя нейтральную позицию по отношению к содержанию обсуждения. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы. Основная функция фасилитатора – помочь каждому участнику полноценно участвовать в работе группы, думать оптимальным образом, не бояться высказываться.

Супервизия (от англ. supervision – наблюдение, сопровождение, курирование) – это процесс профессионального консультирования и поддержки специалиста, который проводится опытным специалистом (супервизором). Простыми словами, это регулярные встречи специалиста с более опытным коллегой, где разбираются профессиональные вопросы, обсуждаются трудные случаи, эмоции и сомнения. Данная технология способствует совершенствованию содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста.

Коворкинг (от англ. co-working – совместная работа) – методическое мероприятие в форме непринуждённого делового общения по актуальному вопросу, которое проходит в специально организованном тематическом пространстве. В ходе этого мероприятия наставляемые осваивают новые технологии, формы, приёмы и методики под руководством наставника, выполняя поставленные задачи. В рамках технологии наставничества коворкинг помогает раскрыть потенциал молодых специалистов. Он предполагает горизонтальную и подвижную организацию процесса

обмена опытом и нацелен на организацию команды единомышленников, движимых одной идеей.

Нетворкинг (от англ. networking – сетевая работа) – социальная и профессиональная деятельность, направленная на формирование, поддержание и использование полезного круга знакомств с целью решения личностных и профессиональных задач. В контексте наставничества нетворкинг предполагает, что наставник делится с наставляемым своими знаниями и опытом, стараясь быть ему полезным. Главная цель нетворкинга – взаимный обмен полезной информацией. Нетворкинг помогает строить и поддерживать отношения со специалистами из профессиональной сферы: с тренерами и методистами, инструкторами и руководителями, медиками и психологами, учеными и другими специалистами. Технология наставничества, включающая нетворкинг, позволяет быстрее формировать навыки, компетенции и ценности, обеспечивает высокий уровень включённости в профессиональные процессы. На примере Ямала технология реализуется посредством информирования о наставнических практиках в сети Интернет, в группах и каналах социальных сетей, использование модуля «Наставничество» в региональной АИС «Лспорт».

«Теневое» обучение – практика, при которой наставляемый буквально следует за наставником во время его рабочего дня, наблюдая за всеми встречами, процессами и решениями. За счет прямого наблюдения наблюдаемый видит детали, которые не всегда описаны в методических пособиях: как наставник ведет спортивную подготовку, какие методы использует, каким образом распределяет приоритеты в текущей задаче, как разговаривает с юными спортсменами и т.д. Наставляемому дозволяется задавать вопросы по ходу или же в конце рабочего дня, проясняя спорные моменты.

Коучинг (от англ. coaching – тренировка) – технология, ориентированная на личностное и профессиональное развитие специалиста через систематическую работу с коучем, который призван помочь определить цели, раскрыть потенциал, разработать план действий и найти ресурсы для их достижения. Основное внимание в коучинге уделяется не столько передаче знаний, сколько созданию условий для саморазвития. Коучинг помогает не только совершенствовать свои профессиональные навыки, но и развивать личные качества, такие как ответственность, самостоятельность, умение работать в команде. Одним из ключевых принципов коучинга является индивидуальный подход. Коуч работает с наставляемым на основе его индивидуальных потребностей и целей, помогая выявить сильные стороны и зоны роста. В процессе коуч-сессий специалист учится анализировать свои действия, рефлексировать и находить способы улучшения своей работы. Например, коуч может помочь развить навыки управления временем, освоить новые методики или повысить мотивацию к работе. Коучинг способствует укреплению уверенности в своих силах и повышает ответственность за собственное профессиональное развитие.

Менторство (от англ. mentoring – наставничество) – это долгосрочное партнёрство между опытным профессионалом (ментором) и наставляемым, в ходе которого формируются профессиональные компетенции. Менторство – это не просто передача знаний, но и психологическая поддержка, основанная на доверии, общих целях и взаимной ответственности. Для этой технологии характерно то, что наставник выполняет профессиональные задачи вместе с наставляемым.

Современные технологии и подходы к организации обмена опытом в профессиональной среде открывают перед наставниками и наставляемыми новые возможности. Онлайн-платформы, системы дистанционного обучения и интерактивные инструменты коммуникации позволяют расширить формат наставничества, преодолеть территориальные или временные ограничения, обеспечить большую

вариативность взаимодействия. В то же время личное общение по-прежнему остается ключевым элементом, ведь наставничество во многом строится на человеческом факторе – эмпатии, понимании индивидуальных особенностей личности и профессионального профиля, способности создавать доверительную атмосферу и стимулировать развитие.

Наставничество – это не статичная схема, а живой, постоянно развивающийся механизм, эффективность которого зависит от множества факторов: организационной культуры, мотивации участников, поддержки со стороны руководства, информационной и методической базы. Внедрение наставничества в организации – сложный, но крайне полезный процесс, способный вывести систему управления кадрами на принципиально иной уровень. При этом важно помнить о человеческом аспекте: наставничество не может успешно работать, если в центре не будет уважения к личности наставляемого и его индивидуальному темпу развития.

Список использованной литературы

1. Методические рекомендации по внедрению целевой модели наставничества для образовательных организаций [Эл. ресурс] / https://dpo-kipr.ru/wp-content/uploads/2022/12/Metodicheskie_rekomendacii_Nastavnichestvo_.pdf (дата обращения: 05.09.2025).

2. Наставничество в условиях перемен: программа курсов повышения квалификации [Эл. ресурс] / <https://учеба.онлайн/index.php/pdo/550-course-34> (дата обращения: 05.09.2025).

© Т.Ю. Максимова,

© Э.Н. Абрамов,

© Д.С. Молоков

2.10. Меры стимулирования и поддержки наставничества

Как и любая сфера, наставничество требует определения мер стимулирования и поддержки. При должном уровне поощрения наставническая деятельность способна обеспечить намеченные результаты оперативно и эффективно.

В Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года выделены следующие **направления содействия развитию наставничества** со стороны федеральных органов исполнительной власти, исполнительных органов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, которые могут взять на вооружение и отдельные учреждения и организации [1]:

- популяризация наставничества и наиболее успешных наставнических практик посредством средств массовой информации и ресурсов в интернете;

- проведение конкурсов для выявления лучших наставников и наставнических практик;

- поддержка разработки и реализации образовательных программ на развитие наставнических компетенций у наставников;

- развитие и наполнение цифровой платформы «НАСТАВНИК.РФ», отражающей потребности в наставнической поддержке и наставниках в сферах общественной деятельности и молодежной политики;

- приоритетное привлечение к наставнической деятельности в сфере образования и воспитания представителей общественных организаций и объединений ветеранов труда и боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

Достаточно широко меры стимулирования реализации системы наставничества представлены в методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях [2]. Согласно документу, выделяются меры материального и нематериального стимулирования.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами, благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

На региональном уровне для популяризации роли наставника и повышения его статуса рекомендуются такие меры, как организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства и т.д.; организация сообществ (ассоциаций) наставников, проведение конкурсов на лучшего наставника муниципалитета (региона Российской Федерации) с вручением премий.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят *вариативный характер* и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество», введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 [3]. Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет.

Ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации предполагают поощрения за наставническую деятельность. Так, Приказ Минспорта России от 04.12.2019 № 1025 «О ведомственных наградах Министерства спорта Российской Федерации» [4] регулирует награждение знаком отличия Министерства спорта Российской Федерации «Почётный наставник». Знаком награждаются федеральные государственные гражданские служащие Министерства спорта РФ, работники подведомственных организаций, а также иные лица, осуществляющие наставничество в сферах, отнесённых к компетенции Министерства.

Заслуги, за которые присуждают знак отличия:

- содействие гражданам РФ не старше 35 лет в успешном овладении профессиональными знаниями, навыками и умениями;
- помощь молодым специалистам в приобретении опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков;
- оказание постоянной и эффективной помощи молодым специалистам в совершенствовании форм и методов работы;
- проведение действенной работы по воспитанию молодых специалистов, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции [4].

Также в качестве меры стимулирующего характера федерального уровня можно отметить ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 [5]. Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодёжи из числа работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии педагога, а также заслуги в сфере молодёжной политики.

На региональном уровне в Ямало-Ненецком автономном округе учреждён знак отличия «Почетный наставник», утверждённый Постановлением Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа от 12 марта 2019 года № 26-ПГ [6]. Знаком отличия награждаются лучшие наставники молодёжи из числа высококвалифицированных работников различных сфер, в том числе, педагогические работники (тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты, включая старших) и шире – специалисты сферы физической культуры и спорта. Награду получают за личные заслуги на протяжении не менее трёх лет наставнической деятельности.

Определенные в качестве ориентиров региональные меры мотивирования и поддержки наставничества раскрыты в целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта Ямало-Ненецкого автономного округа (см. параграф 2.4).

Опыт Ханты-Мансийского автономного округа связан с утверждением комплекса мер поддержки наставников, рекомендованных подведомственным департаменту организациям сферы физической культуры и спорта [7].

Комплекс мер включает в себя:

публичное признание социально-профессиональной значимости наставничества, повышение авторитета лиц, осуществляющих наставничество, в коллективе учреждения;

организацию и проведение торжественных мероприятий, посвященных Дню наставника (2 марта), а также церемониалов, связанных с инициацией, посвящением в наставники;

разработку и применение в учреждении отличительных знаков, символов для лиц, осуществляющих наставничество;

создание Совета наставников в качестве коллегиального совещательного органа учреждения (как правило при наличии пяти и более лиц, осуществляющих наставничество);

содействие лицам, осуществляющим наставничество, в их включении в реестры наставников, созданные на региональном и иных уровнях;

включение лиц, осуществляющих наставничество, в коллегиальные органы управления учреждением, а также рабочие органы, созданные в целях выработки стратегии развития учреждения, разработки программы развития учреждения, реализации проектов и т.д.;

содействие должностному росту лиц, осуществляющих наставничество;

выдвижение лиц, осуществляющих наставничество, для участия в отраслевых и межотраслевых смотрах-конкурсах, профессиональных конкурсах, конкурсах профессионального мастерства;

содействие лицам, осуществляющим наставничество, в обобщении и представлении опыта наставничества на конференциях, семинарах, круглых столах, выставках и иных мероприятиях;

делегирование лиц, осуществляющих наставничество, для участия в работе общественно-профессиональных объединений наставников, созданных на региональном и иных уровнях;

направление лиц, осуществляющих наставничество, на курсы повышения квалификации по тематике наставничества;

публикацию лучших практик наставничества на информационных ресурсах учреждения (официальный сайт, паблики в социальных сетях и популярных мессенджерах) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, а также в средствах массовой информации;

представление лиц, осуществляющих наставничество, к наградам и поощрениям различного уровня;

оказание содействия педагогическим работникам, осуществляющим наставничество, в подготовке к аттестации в целях установления им квалификационной категории «педагог-наставник»;

почетование лиц, осуществляющих наставничество, в рамках торжественных мероприятий, празднования профессионального праздника, вручение им памятных подарков, призов и т.д.;

размещение фотографий лучших наставников на доске почёта (в галерее, зале, книге славы, летописи) учреждения (при наличии) и др.

Список использованной литературы

1. Распоряжение Правительства РФ от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации».

2. Письмо Минпросвещения России, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

3. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

4. Приказ Минспорта России от 04.12.2019 № 1025 «О ведомственных наградах Министерства спорта Российской Федерации».

5. Приказ Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

6. Постановление Губернатора ЯНАО от 12.03.2019 № 26-ПГ «Об учреждении знака отличия «Почетный наставник».

7. Приказ Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа от 28.08.2025 № 19-ПОД-293 «Об утверждении положения об

организации наставничества в сфере труда в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».



2.11. Аттестация специалистов в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник»

© Л.З. Нигматулина

Ключевые слова: аттестация, квалификационные категории, педагог-наставник, критерии и показатели.

Аннотация. В статье отражен региональный опыт организационно-методического сопровождения процедуры аттестации педагогических кадров в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник». Раскрыты критерии и показатели для установления указанной категории, проанализированы особенности процедуры аттестации. Отличительной чертой организации аттестации специалистов сферы физической культуры и спорта в Ямало-Ненецком автономном округе является наделение данным полномочием окружного департамента по физической культуре и спорту и привлечение регионального Центра спортивной подготовки в качестве координатора аттестации.

Перевод ряда специалистов сферы физической культуры и спорта (тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов) в статус педагогических работников в 2023 году открыл возможность прохождения аттестации в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник».

На федеральном уровне процедура аттестации регламентирована приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [1].

Раздел 4 упомянутого документа определяет особенности аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник».

Аттестация проводится по желанию педагогических работников на основании личного заявления (См. Форму 1 в параграфе 4.11). При направлении документов обязательно ходатайство образовательной организации (См. Форму 2 в параграфе 4.11), в которой трудится педагогический работник.

Важно отметить, что на квалификационную категорию «педагог-наставник» могут претендовать педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

Квалификационная категория «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности (ст. 51):

- руководства практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования;

- наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации, активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации;
- содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;
- распространения авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации [1].

Механизм оценки профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников в целях присвоения квалификационной категории «педагог-наставник» предполагает заполнение оценочного листа. На региональном уровне федеральные показатели раскрываются в Форме 3 параграфа 4.11, где указан примерный перечень документов, подтверждающих их выполнение.

Квалификационная категория «педагог-наставник» присваивается при условии прохождения порогового значения в 5 баллов (минимум по 1 баллу по каждому обязательному критерию). Установление порогового значения соответствует федеральному Порядку аттестации, в котором определены показатели для аттестации на квалификационную категорию «педагог-наставник».

Разработанный на федеральном и региональном уровнях инструментарий для осуществления процедуры аттестации позволит специалистам, реализующим наставнические практики, успешно проходить аттестацию в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник».

В то же время отметим, что в нормативно-правовом обеспечении аттестации тренеров и иных специалистов сферы физической культуры и спорта отсутствуют квалификационные категории, аналогичные по существу категориям «педагог-наставник» и «педагог-методист». Дополнение квалификационной категории «наставник» позволило бы повысить мотивацию тренеров, инструкторов по физической культуре и спорту и иных специалистов целенаправленно заниматься наставнической деятельностью, передавая знания молодым специалистам и способствуя росту профессионального мастерства.

Благородная миссия передачи опыта подрастающему поколению специалистов посредством наставничества призвана способствовать росту спортивных результатов воспитанников и, в конечном счете, сохранить лучшие практики работы тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов. Неслучайно восточная поговорка гласит: «Если твои планы рассчитаны на год – сей просо, если твои планы рассчитаны на десятилетия – сажай деревья, если же твои планы рассчитаны на века – воспитывай людей».

Список использованной литературы

1. Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [Эл. ресурс] / <https://docs.cntd.ru/document/1301308270> (дата обращения: 05.08.2025).

2. Приказ департамента по физической культуре и спорту ЯНАО от 12.08.2025 № 266-ОД «Об утверждении регламента работы Аттестационной комиссии департамента по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа по проведению аттестации педагогических работников государственных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, педагогических работников муниципальных и частных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность в сфере физической культуры и спорта на территории Ямало-Ненецкого автономного округа».

3. НАСТАВНИЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ В ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ СФЕРЕ

«Наставник – это голос в безмолвии, направляющий на путь истинный, даже когда путь кажется потерянным».

Александр Фадеев, русский советский писатель и общественный деятель, журналист, военный корреспондент.

В разделе представлены региональные практики наставнической деятельности, сложившиеся в сфере физической культуры и спорта. Преимущественно отражен опыт Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского автономных округов. Данные практики представляют собой результат реализации целевой модели наставничества, отдельных региональных проектов, а также опыт конкретных спортивных школ и специалистов региона.

Помимо практик профессионального наставничества на уровне «специалист – специалист» в раздел включены практики наставнической деятельности на уровне «специалист – юный спортсмен». Этот опыт свидетельствует о широком применении механизмов обмена опытом, отражает многогранность наставничества как феномена, а также нацеливает специалистов на достижение одной из важнейших целей наставничества, выражающейся в совершенствовании спортивной подготовки.

3.1. О допуске студентов, получающих высшее образование, к занятию педагогической деятельностью, как традиционный вид наставничества



© И.И. Самсонов

Ключевые слова: наставничество, профессиональное образование, помощник тренера, спортивная подготовка.

Урбанизация страны, социально-экономические условия проживания на периферии, а также специальная военная операция создают условия кадрового дефицита в организациях социальной инфраструктуры, к которым относятся организации системы спортивной подготовки. Особенно остро проблема ощущается на территориях с низкой плотностью населения: Крайний Север, Сибирский и Дальневосточный федеральные округа.

Государство предпринимает различные пути решения данной проблемы, вводя различные механизмы через стимулирование привлечения молодых специалистов к профессиональной деятельности (проект «Земский тренер») или внедрением к уже имеющемуся факультативному варианту допуска к работе студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования не с 3-го курса (ч. 4 ст. 46 Закона «Об образовании»), а со 2-го курса (законопроект № 954379-8).

Однако, если проект «Земский тренер» не вызывает вопросов по осуществлению, то по законопроекту, устанавливающему допуск к педагогической деятельности по дополнительным общеобразовательным программам в области физической

культуры и спорта студентов, успешно завершивших 1-й курс обучения, в профессиональном сообществе имеются негативные отзывы.

Учебно-тренировочный процесс является сложной, многослойной профессиональной деятельностью. Нам представляется, что студенты, успешно завершившие обучение на первом курсе, не имеют достаточного уровня подготовленности. Основной причиной негативного отношения к законодательной инициативе является игнорирование факта отсутствия у студентов профессиональной подготовленности. На первом курсе изучаются предметы, учебные дисциплины социально-экономического, а не профессионального цикла, поэтому практическую подготовку, как составляющую профессионального образования, вводят на последних курсах обучения.

Таким образом, после первого курса у «специалиста» имеются пробелы в методике преподавания, в соблюдении техники безопасности при организации учебно-тренировочных занятий, в отсутствии знаний медико-биологического и научно-методического циклов. Все вместе взятое повышает риск возникновения несчастных случаев, повышает уровень спортивного травматизма.

Тем не менее, предложения законодателя не беспочвенны. По прогнозам Минтруда России, к 2030 году в России ожидается увеличение потребности в кадрах более чем на 480 тысяч человек, а существующие условия допуска студентов к реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, по словам депутатов, не могут удовлетворить повышающийся спрос на кадры.

Иными словами, депутаты Федерального Собрания Российской Федерации пытаются решить складывающуюся негативную ситуацию на рынке труда в организациях системы спортивной подготовки.

Обращаясь к истории становления профессиональной подготовки педагогов военно-учебных заведений, интересен пример Российской Империи середины XIX века. Важным моментом того периода являлось отсутствие профессионально подготовленных кадров, поэтому занятия по физической подготовке проводили офицеры-воспитатели. В некоторых случаях в помощь офицерам-воспитателям назначались воспитанники старших классов или наиболее подготовленные помощники, носившие название «мониторов», из числа солдат, служивших при корпусе.

В отраслевой системе организации занятий физической культурой и спортом населения в послевоенные годы (1950-е годы) примечательны примеры введения «инструкторов-общественников» с минимальным уровнем профессиональной подготовки. При достижении определенного числа подготовленных специалистов требования к их образованию и обучению неизменно повышались, структурировались должности в зависимости от выполняемых трудовых функций. Это явление соответствовало одному из законов диалектики «отрицания отрицания». Поэтому для достижения спортивного результата вводились должности «тренер», а для организации занятий физической культурой и спортом населения «инструктор по спорту».

На основании вышеизложенного, нам видится решение проблемной ситуации с дефицитом кадров организаций системы спортивной подготовки не только путем снижения на законодательном уровне требований к допуску студентов без соответствующего профессионального образования, но и одновременным установлением для таких «специалистов» иного статуса, отличного от тренера-преподавателя. Так, допускаемые к профессиональной деятельности студенты, успешно завершившие первый или второй курсы обучения, могут приниматься на должность «помощника тренера».

Представляется, что такие специалисты должны быть лишены самостоятельного руководства осуществлением спортивной подготовки, поэтому должны допускаться в составе бригад под руководством тренера-преподавателя, являющегося

наставником помощника тренера. Данная бригада создается для руководства укомплектованной группой, проходящей спортивную подготовку. В должностные обязанности «помощников-тренеров» будет входить контроль за соблюдением техники безопасности, оказание первой помощи, заполнение организационно-методической документации. Модель взаимодействия между «тренером-преподавателем» и «помощником тренера» имеет признаки наставничества в индивидуальной или коллективной форме в зависимости от количества включенных помощников тренера в бригаду, осуществляемую руководством группой обучающихся, проходящих спортивную подготовку.

При этом бригада будет осуществлять руководство спортивной подготовкой скомплектованных групп спортивной подготовки, где на одну группу будет назначено как минимум 2 работника – и тренер-преподаватель как наставник, и помощник тренера-преподавателя как наставляемый.

Основными условиями комплектования группы следует считать требования правовых режимов или вариантов комплектования: возрастного, квалификационного, гендерного (полового), психолого-педагогического и пр.

Правовое регулирование работы тренера-преподавателя как наставника осуществляется в соответствии с положениями Закона «О труде» (ст. 351.8 ТК РФ).

Вместе с тем, ситуация с введением должности «помощник тренера» имеет ряд изъянов, негативно отражающихся на сделанные нами предложения по введению наставничества за совершеннолетними студентами, успешно обучающихся по образовательным программам. Так, в Номенклатуре педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства РФ № 225, такая должность отсутствует. Наименование должности противоречит семантике понятий, используемых в регулировании трудовых отношений тренерского состава организаций системы спортивной подготовки в условиях гармонизации законодательства спорта и образования, ведь спортивная подготовка осуществляется в рамках образовательной деятельности, а значит должность «тренер» с 2023 года дополняется понятием «преподаватель» должна именоваться как «помощник тренера-преподавателя».

Далее, недостаточно понятно, как будут рассчитываться нормативные затраты на оплату труда «помощника тренера-преподавателя». И если мы предполагаем, что расчеты должны быть идентичны тренеру-преподавателю, то расчеты «средней заработной платы» в отношении «помощника тренера-преподавателя» необходимо корректировать с учетом необходимости получения студентом профессионального образования. Так, практика показывает установление нагрузки педагогическим работникам, являющимся студентами, более нормы часов на ставку заработной платы. Это приводит к недостаточной профессиональной подготовленности студента.

Оплата труда «помощника тренера-преподавателя» так же будет иметь определенные сложности. В региональных положениях об оплате труда зачастую такие должности отсутствуют, а значит административно-управленческий персонал будет вести сдержанную политику в отношении приема на работу «помощников тренера-преподавателя».

Затем мы изучили требования к образованию и обучению, а также трудовые действия по обобщенной трудовой функции 3.4. профессионального стандарта «Спортсмен». Данный профессиональный стандарт не отвечает действующей концепции «спортивная подготовка в рамках образовательной деятельности». На этом основании нами предлагается предпринять следующие действия:

- во-первых, скорректировать раздел «Требования к образованию и обучению», включив в него не только условия допуска студентов, успешно прошедших промежуточную аттестацию, но и введение альтернативы – наличие профессионального обучения в области физической культуры и спорта;

- во-вторых, скорректировать разделы «Группа занятий», «Отнесение к видам экономической деятельности», «Дополнительные характеристики» (в п. 3.4), отражающие возможность профессиональной деятельности педагогического работника.

Выводы:

В целях создания благоприятных условий для осуществления спортивной подготовки и практико-ориентированного обучения студентов предлагается:

1. Дополнить Номенклатуру должностей педагогических работников должностью «помощник тренера-преподавателя» (для лиц, осуществляющих спортивную подготовку как вид профессиональной деятельности 05 «Физическая культура и спорт», отдельный от вида профессиональной деятельности 01 «Образование и наука», включив ее в раздел 2. Должности иных педагогических работников).

2. Установить в Порядке допуска совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью соблюдая следующие условия:

1) выполнение должностных обязанностей не более нормы часов на ставку заработной платы;

2) установление ограничения на допуск к самостоятельному ведению педагогической деятельности студентами, успешно прошедшими промежуточную аттестацию за 2 курса по дополнительным общеобразовательным программам в области ФКиС на этапах спортивной подготовки.

3. Скорректировать профессиональный стандарт «Спортсмен» в части:

1) корректировки раздела «Требования к образованию и обучению», включив в него условия допуска студентов, успешно прошедших промежуточную аттестацию, а также наличие профессионального обучения в области физической культуры и спорта;

2) корректировки разделов «Группа занятий», «Отнесение к видам экономической деятельности», «Дополнительные характеристики», которые должны отражать возможность профессиональной деятельности «помощника тренера-преподавателя» как педагогического работника.

4. Дополнить региональные положения об оплате труда:

- должностями «помощник тренера-преподавателя», установив аналогичные нормы оплаты труда с тренерско-преподавательским составом.

- нормами, предусматривающими оплату труда бригад из тренеров-преподавателей, осуществляющих руководство скомплектованной группой обучающихся.

Список использованной литературы

1. Абрамов, Э.Н. Опыт разработки целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта / Перспективные направления в области физической культуры, спорта и туризма: материалы XII Всероссийской НПК (г. Нижневартонск, 20 октября 2022 г.) / отв. ред. Л.Г. Пащенко. - Нижневартонск: изд-во НВГУ, 2022. – С. 13-18.

2. Абрамов, Э.Н. Наставничество в сфере физической культуры и спорта: опыт Ханты-Мансийского автономного округа – Югры // Физическая культура в школе: научно-методический журнал. 2024. №3. С.41-43.

3. Валова, Э.Ю. Студенческое наставничество в форме модели «студент – студент» (с использованием формы наставничества «Бригадирство» / Э.Ю. Валова // Образование: Ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. – 2023. – № 1. – С. 98-102. – EDN CZFUGE.

4. Воробьев, Н.А. Физическое воспитание в военно-учебных заведениях России на рубеже XIX-XX вв. / Н.А. Воробьев // Военно-исторический журнал. – 2020. – №1. – С. 57-62.

5. Ершова, И.В. Институт наставничества в системе координат нормативного регулирования и правоприменения / И.В. Ершова, Е.Е. Енькова // Актуальные проблемы российского права. – 2025. – № 4. – С. 11 - 23.

6. О распространении норм о наставничестве на работника, трудовая функция которого предусматривает выполнение им на постоянной основе обязанностей по оказанию помощи новым работникам // Письмо Роструда от 07.05.2025 N ПГ/08381-6-1 // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/411912782/> (дата обращения: 18.08.2025 г.)

7. О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности): приказ Минтруда России от 29.09.2014 № 667н // URL: <https://base.garant.ru/70807194/> (дата обращения: 18.08.2025 г.)

8. Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации: распоряжение Правительства РФ от 21.05.2025 № 1264-р // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/411951838/> (дата обращения: 18.08.2025 г.)

9. Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: постановление Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 // URL: <https://base.garant.ru/403566568/> (дата обращения: 18.08.2025 г.)

10. Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: постановление Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 // URL: <https://base.garant.ru/403566568/> (дата обращения: 18.08.2025 г.)

11. Об утверждении профессионального стандарта «Спортсмен»: приказ Минтруда России от 28.03.2019 № 194н // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72132874/> (дата обращения: 18.08.2025 г.)

12. Радостина, Н.Б. Особенности педагогического наставничества в сравнении с наставничеством в других профессиональных сферах / Н.Б. Радостина // Стратегические направления развития образования в Оренбургской области: Научно-практическая конференция с международным участием, Оренбург, 29 сентября 2017 года. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2017. – С. 591-595. – EDN YSGYXK.

13. Самсонов, И.И. Комплектование групп спортивной подготовки как правовой режим регулирования подготовки спортивного резерва / И.И. Самсонов // Спорт в современном мире: Материалы Всероссийского конгресса, Уфа, 26 марта – 24 2025 года. – Уфа: Уральский университет физической культуры, 2025. – С. 218-222. – EDN SPGUZB.

14. Самсонов, И.И. О вариантах комплектования групп спортивной подготовки в условиях гармонизации законодательства: ракурс дискуссии / И.И. Самсонов // Наука и спорт: современные тенденции. – 2025. – Т. 13, № 1(49). – С. 164-172. – DOI 10.36028/2308-8826-2025-13-1-164-172. – EDN FTBBPC.

15. Соколов, А.В. Наставничество как форма активности в современном обществе: сравнительная характеристика систем наставничества / А.В. Соколов, М.А. Пиков // Актуальные проблемы развития человеческого потенциала в современном обществе: Материалы X Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции, Пермь, 06–08 декабря 2023 года. – Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2023. – С. 435-439. – EDN GVXCTU.

3.2. Цифровые механизмы развития института наставничества в сфере физической культуры и спорта в ЯНАО



© В.В. Трарбах

Ключевые слова: электронная вычислительная машина; АИС Лспорт, цифровизация, наставник, наставляемый, непрерывное образование, дополнительное профессиональное образование.

Современную сферу физической культуры и спорта невозможно представить без информатизации. Затронула эту тенденцию и сфера профессионального наставничества. Цифровые механизмы, разработанные на Ямале, позволяют тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам и управленцам спортивных школ обмениваться опытом. Безусловным преимуществом является возможность на расстоянии оперативно восполнить профессиональные дефициты и потребности в самосовершенствовании специалистов.

Широкое распространение в современных условиях получили онлайн-модели наставничества, при которых взаимодействие наставника и наставляемого происходит с помощью цифровых инструментов: видеоконференций, мессенджеров, электронных платформ. Это особенно актуально, если сотрудники работают в разных муниципалитетах, городах и даже регионах.

Онлайн-наставничество не заменит живое общение, но зачастую ускоряет решение проблем, обеспечивает большую гибкость в планировании встреч и позволяет сохранять историю коммуникаций в цифровом формате. При этом важную роль играет умение участников эффективно пользоваться средствами онлайн-взаимодействия, а также эмоциональный интеллект – способность поддерживать доверительные отношения через экран.

Безусловным достоинством цифровых инструментов можно назвать возможность быстро обмениваться информацией, вести общий календарь встреч, хранить учебные материалы и записи консультаций. Это создает условия для более гибкого и оперативного взаимодействия. В то же время при внедрении онлайн-наставничества важно не терять «живую» компоненту общения, где наставник может мгновенно реагировать на невербальные сигналы, замечать изменения в поведении и настроении подопечного. В некоторых случаях полезно чередовать офлайн-встречи и онлайн-сессии, чтобы сохранять баланс между глубиной взаимодействия и удобством для участников.

В основе цифрового механизма развития института наставничества в ЯНАО лежит работа в региональной автоматизированной информационной системе «Лспорт» (АИС Лспорт). Специалисты Ямала используют её и в виде программы в ЭВМ, и в виде мобильного приложения в смартфоне. Автоматизированная информационная система представляет собой «человеко-машину» с автоматизированной технологией получения результатной информации.

АИС Лспорт включает в себя ряд подсистем, охватывающих решение конкретных задач планирования, контроля, учета, анализа и регулирования деятельности в сфере физической культуры и спорта. Она позволяет цифровизировать документооборот посредством прямой загрузки данных в систему.

В 2025 году структура АИС Лспорт была дополнена разделом «Непрерывное образование», элементом которого выступает наставничество (модель работы представлена на Схеме 1). Разработанный раздел предусматривает функции:

- формирования предложений от специалистов, желающих выступить наставниками;
- формирования содержательных запросов от наставляемых;
- выбора содержания профессиональных затруднений и наставников со стороны специалистов-наставляемых;
- определение удобного для наставников и наставляемых формата взаимодействия;
- получения сертификата об участии в проекте наставничества.

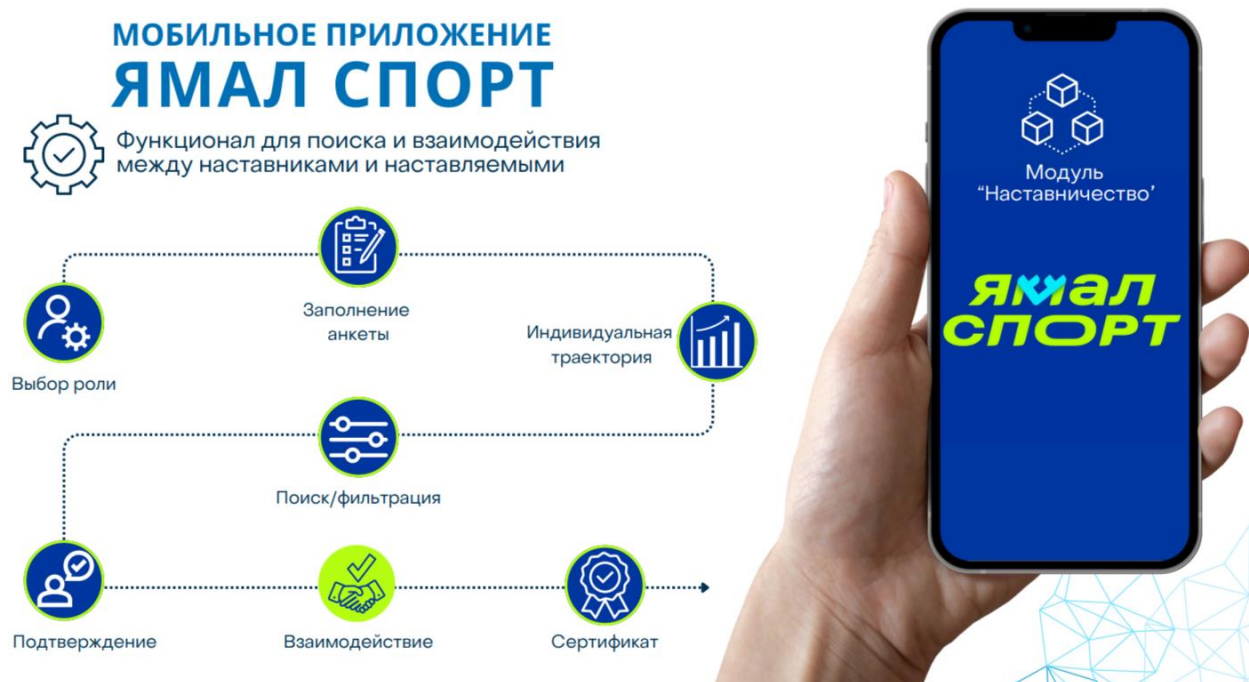


Схема 1. Алгоритм работы модуля «Наставничество» в АИС «Лспорт» и его мобильном приложении «Ямал Спорт» (автор схемы – А.В. Моргунова).

По итогам заполнения анкеты о профессиональных дефицитах система автоматически выдает информацию не только о наставниках, которые готовы оказать профессиональную поддержку, но и рекомендации о дополнительном профессиональном образовании. В частности, результатом заполнения специалистами анкет-запросов может выступать автоматически выгружаемая адресная рекомендация по прохождению связанных с запросом курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки кадров. В настоящее время в АИС Лспорт загружены программы дополнительного профессионального образования, реализуемые подведомственными Минспорта России вузами в 2025 году. При этом предусмотрено применение технологий искусственного интеллекта (ИИ) для обработки большого массива программ дополнительного профессионального образования.

Такое системное решение вопроса профессионального совершенствования специалистов обусловило название раздела в АИС Лспорт – «Непрерывное образование». Наставничество при этом выступает важным элементом непрерывного профессионального образования специалистов сферы физической культуры и спорта.

Инструментарий АИС Лспорт могут дополнить специальные платформы или порталы для взаимодействия, где наставники и подопечные могут хранить методические материалы, делиться кейсами, обсуждать проблемные ситуации. Цифровые решения помогают преодолевать географические и временные ограничения, делают процесс наставничества более доступным и гибким.

Таким образом, информационные технологии позволяют не только накапливать, хранить, перерабатывать и получать новую информацию, но и получать новые знания, необходимые для информационного обслуживания специалистов и оптимизации процесса управления человеческой деятельности в сфере физической культуры и спорта. У тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов (включая старших), управленцев спортивных школ, специалистов управлений по физической культуре и спорту в АИС Лспорт имеется возможность непрерывно обучаться и выступать в роли наставников или наставляемых.

В случае успешной апробации на Ямале модуль «Наставничество» как элемент раздела «Непрерывное образование» может быть использован как минимум в девяти субъектах Российской Федерации, где АИС Лспорт является региональной автоматизированной информационной системой.

3.3. Организация стажировки как формы наставничества для специалистов сферы адаптивной физической культуры и спорта



© Г.А. Лазарева

Ключевые слова: адаптивная физическая культура, наставничество, стажировка, персонализированный подход, теневое обучение.

Аннотация. Современное развитие сферы адаптивной физической культуры требует постоянного повышения профессионального уровня специалистов и внедрения инновационных методов совершенствования профессионального мастерства. В условиях Ямала – региона с уникальными климатическими особенностями и социально-экономической ситуацией – особенно актуальным становится использование форм наставничества в рамках стажировок.

Такая форма профессионального развития способствует не только повышению квалификации молодых специалистов, но и укреплению межпоколенческих связей, обмену опытом и внедрению передовых практик в работу с людьми с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.

В данной статье рассматривается стажировка как форма наставничества в сфере адаптивной физической культуры, ее особенности, преимущества и вызовы, а также роль в привлечении новых кадров и повышения качества физкультурно-спортивной деятельности.

В статье проведён анализ опыта наставничества, который позволяет стажёрам не только приобретать теоретические знания, но и развивать практические навыки в работе с различными категориями граждан. Мы рассмотрим, как обмен опытом между наставниками и их подопечными способствует созданию эффективных программ адаптивной физической культуры, учитывающих местные условия и потребности населения.

Затронуты психологические аспекты наставничества, ведь успешная интеграция людей с ограниченными возможностями в спортивное сообщество невозможна без понимания их потребностей и желаний. Обостряя внимание на важности эмоциональной поддержки и мотивации, мы постараемся выделить ключевые факторы, способствующие успеху стажировок в этой области.

В современном профессиональном мире развитие кадров и передача опыта играют важнейшую роль в обеспечении конкурентоспособности учреждений. Одним из эффективных инструментов такого развития является стажировка, которую можно рассматривать как один из эффективных форматов наставничества. Этот формат позволяет не только освоить новичкам специфические навыки и знания, но и способствует формированию культуры обмена опытом и профессионального роста внутри учреждений.

Стажировка – это временная форма профессиональной подготовки, во время которой начинающий специалист погружается в рабочий процесс под руководством опытного наставника. В рамках данной модели наставник не только обучает конкретным навыкам, но и делится ценными знаниями, объясняет корпоративные стандарты и принципы работы, а также способствует развитию профессиональных и личностных качеств работника.

Ямальские специалисты адаптивной физической культуры в марте 2025 года стали участниками стажировки в Бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Центр адаптивного спорта» в г. Сургут (Фото 1). Это учреждение признано лучшим спортивным сооружением России по видам адаптивного спорта по итогам национального конкурса, проведенного Министерством спорта Российской Федерации.



Фото 1. Стажировка ямальских специалистов адаптивной физической культуры в подразделении Центра адаптивного спорта Югры в г. Сургуте в марте 2025 года.

Стажировка проводилась по инициативе Государственного автономного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр спортивной подготовки». В состав участников были включены 13 специалистов сферы адаптивной физической культуры и спорта из 11 муниципалитетов Ямала. Это представители спортивных школ каждого муниципалитета из числа инструкторов по адаптивным видам спорта,

работающих по программам физкультурно-оздоровительной направленности, инструкторов-методистов по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, работающих по программам спортивной подготовки.

Программа стажировки включала: инструктажи, открытые занятия, мастер-классы, изучение документов. Ямальские специалисты изучили опыт создания системы непрерывной физической реабилитации и абилитации инвалидов; научно-методического сопровождения системы работы с лицами с ограниченными возможностями здоровья; реализации индивидуальных программ реабилитации и абилитации (ИПРА).

Так, для участников стажировки были проведены:

- мастер-классы по бочке, фехтованию, толканию ядра и настольным играм (джакколо, шаффлборд, новус, корнхол),
- открытые занятия по легкой атлетике и суставной гимнастике, по спорту глухих, слепых, ПОДА и ЛИН,
- семинар по изучению локальных документов Центра,
- презентация деятельности спортивного психолога,
- мастер-классы по фиджитал-спорту для спортсменов с инвалидностью.
- знакомство с опытом организации физкультурно-спортивной работы и реабилитации ветеранов специальной военной операции (Центр в Сургуте является региональным отделением по работе с инвалидами СВО. Комплекс физкультурных мероприятий реализуется в рамках проекта «Герои нашего времени»).

По итогам стажировки ямальские специалисты получили сертификаты. Как отметила руководитель обособленного подразделения по подготовке спортивного резерва Н. Семёнова, подобная стажировка в Сургуте стала возможной благодаря соглашению, подписанному между Центром адаптивного спорта Югры и Центром спортивной подготовки Ямала. «Мы впервые организовывали подобную стажировку, - отметила она. - так что учились и получали новый опыт не только наши коллеги, но и мы сами. Я горжусь тем, что буквально каждый наш сотрудник внёс свою лепту: кто-то проводил открытые занятия и мастер-классы, кто-то старался подробно рассказать коллегам о работе с документацией, инструкциями. Мы рады, что к нам приехали те, кто непосредственно занимается с людьми с инвалидностью на местах, в том числе с нашими героями СВО, получившими боевые травмы. Мы подробно рассказали о своём опыте организации физкультурно-спортивной работы и реабилитации ветеранов специальной военной операции у нас в Югре, и, конечно, с гордостью представили уникальный проект «Герои нашего времени».

Ключевыми особенностями стажировки можно назвать:

1. Персонализированный подход

Программа стажировки была разработана по результатам опроса специалистов профильной сферы, учла индивидуальные потребности, профессиональные дефициты и уровень подготовки, что позволило повысить эффективность обучения.

2. Обратная связь

Регулярное обсуждение возникающих в ходе стажировки вопросов, корректировка действий помогли специалистам осваивать новые навыки и устранить пробелы. Так, в ходе практической работы наставляемые специалисты – участники стажировки смогли задавать вопросы наставникам. Во время дискуссий происходил обмен опытом, обсуждались региональные различия в профессиональной деятельности и перспективы применения новых подходов и методов работы в условиях своего региона.

3. Практическая ориентация

Передача практического опыта, решение реальных задач и участие в проектах позволили сделать обучение максимально приближенным к реальной работе. Каждый участник стажировки смог поучаствовать в мастер-классах и понять принцип работы и взаимодействия с подопечным во время работы.

4. Развитие профессиональных и личностных навыков

Наставничество способствует развитию коммуникативных, организационных и аналитических умений, а также формированию корпоративной культуры. Во время стажировки специалисты обменялись контактами, договорились о коммуникации, что укрепило профессиональные и наставнические связи между ними.

Преимуществами стажировки как формы наставничества являются:

- повышение мотивации и уровня компетенций (индивидуальное сопровождение стимулирует желание расти и развиваться профессионально, добиваться высоких результатов);
- ускорение процесса адаптации (получив профессиональный опыт во время стажировки, специалист будет совершать меньше ошибок и быстрее освоит рабочие процессы, став полноценным участником команды);
- развитие внутреннего резерва (наставничество позволяет выявлять перспективных сотрудников и формировать внутренние кадровые резервы учреждения);
- передача корпоративной культуры и ценностей (наставники помогают новичкам быстрее встроиться в команду, понять устои организации и принцип работы коллектива).

Стажировка как форма наставничества – это инструмент профессионального развития, который способствует не только подготовке квалифицированных специалистов, но и укреплению корпоративной культуры, повышению мотивации и лояльности сотрудников. В условиях быстро меняющегося рынка организации, внедряющие эффективные программы наставничества через стажировки, получают стратегическое преимущество и создают условия для стабильного роста и успеха.

Стажировку по своей сути является «теневым обучением». Это сопровождение опытного тренера/инструктора и наблюдение за реальной работой в северных условиях: занятия в зале и бассейне, выездные сессии, дистанционные разборы трудностей в работе. Новичок видит, как оценивают функциональное состояние, выстраивают контакт с семьями (включая коренные малочисленные народы), адаптируют инвентарь, соблюдают безопасность в холода. По ходу дня или в конце дается время на вопросы, разбор решений и фиксацию наблюдений.

Стажировка предполагает тесное взаимодействие: специалист под контролем наставника берет на себя часть задач: проведение разминки и заминки, ведение документации (ИПРА, согласия, дневники нагрузки), организация малых групп с разными нозологиями, адаптация упражнений, сопровождение в воде, отработка сценариев безопасности (переохлаждение, приступы, усталость), подготовка дистанционных заданий для отдаленных поселков. Наставник планирует задания, дает обратную связь и оценивает прогресс. Ключевой момент: оба формата эффективны только при мотивации наставника и продуманной организации. В северных условиях это особенно важно из-за плотных графиков, логистики и повышенных рисков. Нужны четкие цели, распределение ролей, уважение к конфиденциальности и времени спортсмена.

Теневое обучение в условиях Крайнего Севера предусматривает следующие инструменты:

- наблюдения за первичной оценкой, постановкой SMART-целей, выбором упражнений, управлением группой с разными возможностями, коммуникацией с родителями и переводчиком, взаимодействием с медиками, соцслужбами, адаптацией к погоде и логистике.

– северные акценты: планирование учебно-тренировочного процесса с учетом метели и полярной ночи (в полярную ночь – акцент на зал/бассейн и дистанционные форматы; летом – больше уличной активности), тепловой режим и транспорт, безопасное перемещение, подбор инвентаря, который доступен в отдаленных селах, для кочующих семей – выездные блоки и пакет домашних заданий с видеоинструкциями.

– чек-лист наблюдений, дневник вопросов, короткие видеофрагменты для разбора (с согласиями), ежедневный дебриф.

Резюмируя, отметим, что стажировка как форма наставничества в сфере адаптивной физической культуры представляет собой инструмент для совершенствования профессионального мастерства специалистов, способных эффективно работать с людьми с ограниченными возможностями здоровья. Практическое погружение в профессиональную среду под руководством опытных наставников не только ускоряет процесс адаптации участников, но и формирует у них необходимые компетенции, укрепляет межпрофессиональные связи и создает благоприятную обстановку в коллективе.

Полученный опыт в рамках стажировки в «Центре адаптивного спорта» в городе Сургуте стал ценным вкладом в развитие квалификации ямальских специалистов. Участники не только овладели новыми методиками организации адаптивной физической культуры, но и узнали, как внедрять эти знания в своем регионе, учитывая уникальные климатические и социальные условия. Кроме того, важно отметить, что такая форма обучения способствует созданию системного подхода к подготовке специалистов в области адаптивного спорта.

Перспективы для дальнейшего развития адаптивной физической культуры на Ямале остаются значительными. Межрегиональный опыт организации стажировки содействует дальнейшему обмену опытом и реализации инновационных решений для улучшения качества жизни людей с ограниченными возможностями здоровья.

© А.Н. Иванова

3.4. Модель наставничества в спортивной школе: компоненты, содержание, взаимосвязи

Ключевые слова: наставничество, тренер-преподаватель, модель наставнической деятельности, формальное и неформальное наставничество, поощрение.

Аннотация. В статье приведены размышления автора о вариантах содержательного наполнения модели наставнической деятельности в спортивной школе. В основе подхода к построению модели наставничества используется представление о наставничестве как социальном явлении.

Разработка модели наставничества в спортивной школе – процесс, требующий предварительной работы, связанной с оценкой различных аспектов наставничества как социального явления, связанных с анализом внутренней и внешней среды учреждения.

Для начала необходимо понять саму природу модели как таковой, для того, чтобы разработанная впоследствии модель наставничества воспринималась разработчиком как «живой» рабочий материал, а не как к чему-то раз и навсегда созданному и не имеющему прикладного назначения.

Берем то определение понятия модели, которое используется в отношении социальных систем и явлений, а именно представление её как условного образа, который воспроизводит наш объект – систему наставничества в символической

форме с наглядным представлением её составляющих и их последующей характеристикой, описанием степени влияния и зависимости её составляющих друг от друга.

Представим себе сборную модель животного. Если мы поменяем детали местами при сборке, правдоподобный образ животного у нас не сложится. Очевидно, потому, что любое животное эволюционирует в течение очень длительного времени и его «образ» лично для нас визуальным не поменяется ни сегодня, ни завтра. Но модель социального явления, которым является по своей природе система наставничества, не может иметь раз и навсегда установленный образ, некоторые её компоненты могут, а иногда и должны претерпевать изменения.

Рассматривая модель наставничества как совокупность взаимосвязанных компонентов, в первую очередь, особое внимание уделим тем из них, которые должны быть в любом случае в ней представлены.

Подходя к разработке модели наставничества, необходимо предварительно проанализировать три аспекта системы наставничества как социального явления:

- нормативно-правовые документы федерального и регионального уровней, регулирующие систему наставничества;
- состояние и характер взаимоотношений, сложившихся между педагогическими работниками образовательной организации;
- существующие в современной российской педагогической практике формы наставнической деятельности.

В рамках предварительного анализа вышеприведенных аспектов системы наставничества спортивный методист производит оценку факторов внешней и внутренней сред, которые напрямую оказывают влияние на структуру будущей модели наставничества.

Безусловно, важен учет того, что на развитие системы наставничества спортивной школы постоянное влияние оказывают не только внутренние, но и внешние факторы. Визуально в модели можно разграничить внешнее и внутреннее функциональное поле. При этом во внешнем поле можно указать те инструменты развития наставничества, которые создаются и предлагаются региональными органами власти, в частности инструменты АИС «Л-спорт», региональный проект «Витрина наставников», постоянно действующие площадки для обобщения наставнического опыта и т.д.

Далее разработчик модели наставничества может задуматься, из каких конкретно компонентов может состоять его модель наставничества?

Здесь можно предложить следующие компоненты, отражающие вопросы:

- регламентирования системы наставничества в организации (блок локальных актов);
- планирования наставнической деятельности (общие и индивидуальные наставнические планы);
- поощрения наставнической деятельности (блок, отражающий формы материального и нематериального стимулирования наставников);
- мониторинга и оценки наставнической деятельности (блок, отражающий формы контроля).

Визуально они могут быть расположены относительно друг друга как угодно. Однако это те составляющие, которые необходимо учесть *обязательно* при проектировании модели системы наставничества образовательной организации.

Можно подробнее остановиться на каждом из этих компонентов, но в начале рассказать о *ключевых* из них, которыми будут являться *формы и виды наставничества*. Именно от их выбора в итоге зависит характер планирования, координирования, контроля и поощрения наставнической деятельности.

Приступая к созданию модели наставничества, методист анализирует, какие же формы наставничества или их начальные проявления уже *существуют* в его спортивной школе. Самые распространенные *формы*: «педагог-педагог», «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации», педагог-новатор – консервативный педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа». Уже на этом этапе методист увидит, что существуют как формы наставнической деятельности, которые могут реализовываться длительное время, так и формы, срок существования которых не более двух-трех месяцев, а то и недель. Это значит, что и характер организационно-методической работы с педагогами, реализующими данные формы наставничества, будет разным. Возможно, это стоит отметить в модели наставничества.

Параллельно методист анализирует *виды* наставнической деятельности, такие как краткосрочное наставничество, виртуальное (дистанционное), реверсивное, ситуационное, скоростное консультационное наставничество. В процессе анализа может оказаться, что та или иная деятельность, уже реализуемая в организации педагогическими работниками, обладает характеристиками изучаемых видов наставничества. Но здесь стоит обратить внимание и на не характерные для практики спортивной школы виды наставничества, подумать о возможности их внедрения.

Таким образом, полагаю, что в модель наставничества могут быть включены не только существующие *виды и формы* наставнической деятельности, но и те, для появления которых есть хорошие предпосылки в ближайшем будущем.

Следует отдельно сказать о том факте, который тоже должен найти свое отражение в модели наставничества: наставничество может носить характер формального и неформального.

Формальное наставничество предполагает создание специально созданных условий в физкультурно-спортивной организации для реализации наставнических практик с обязательной его основой в виде системы локальных документов и материального стимулирования педагогов-наставников.

Неформальное наставничество – это фактически та наставническая деятельность, которая осуществляется в каждой спортивной организации на протяжении многих лет. Это наставничество, которое зачастую не имеет материального подкрепления, формируемое на основе годами сложившихся товарищеских отношений между педагогами. У него нет четких временных рамок, и оно не закреплено никакими локальными актами. Примером неформального наставничества может служить сотрудничество опытного тренера-преподавателя и молодого специалиста, в прошлом воспитанника данного тренера-преподавателя.

Формальное и неформальное наставничество не взаимоисключают друг друга и могут сосуществовать параллельно в одной модели.

С темой формального и неформального наставничества тесно связан вопрос создания *системы поощрения наставнической деятельности*, который, как говорилось выше, можно отразить в модели наставничества.

Построение системы поощрения наставнической деятельности зависит от предварительного анализа состояния взаимоотношений, сложившихся между педагогическими работниками образовательной организации (один из трех основополагающих аспектов наставничества). Каков характер данных отношений, такова будет и система поощрений. При этом в области формального наставничества она может иметь одно содержание – в области неформального – другое. В рамках построения модели можно визуализировать блоки формального и неформального

наставничества, внутри которых указать приоритетные формы поощрения педагогов-наставников, разделенные на две составляющие: моральное и материальное поощрение.

Материальное поощрение за наставническую деятельность закрепляется в локальных актах образовательной организации и устанавливается на ограниченный срок (на период наставничества).

Нематериальное поощрение может быть выражено во вручении специальных памятных подарков от учреждения, организации участия наставников в специальных тренингах и курсах, предоставлении дополнительных дней к отпуску, стимулирующих выплатах.

Но если речь идет о неформальном наставничестве, то интерес педагога-наставника связан именно с его желанием вырастить из наставляемого продолжателя своего дела, а значит, особо ценными для него будут следующие формы нематериального поощрения, которые можно отразить в модели:

- публичное признание руководством учреждения значимости наставнической работы;
- включение в кадровый резерв учреждения на замещение административных должностей;
- выдвижение на участие в конкурсы лучших наставников регионального и / или федерального уровня;
- публикации историй успеха в корпоративных и региональных СМИ;
- награждение дипломами и благодарственными письмами;
- повышение статуса в текущей должности.

Неформальное наставничество в редких случаях сравнимо с подвижничеством по той отдаче, которую проявляет педагог-наставник по отношению к своему наставляемому, в том числе и за рамками рабочего времени, стремясь участвовать не только в профессиональном совершенствовании своего подопечного, но и в развитии его личности, в укреплении его общественного положения. Это надо учесть при выборе перечня форм поощрения наставнического труда.

При этом как неформальное наставничество может стать более формализованным, так и формальное наставничество может после окончания официального периода наставнической деятельности трансформироваться в неформальное. Но, вероятно, механическая трансформация из неформального в формальное наставничество может привести к бюрократизации наставнической деятельности или во все привести к снижению эффективности наставнической деятельности.

Здесь встает вопрос о том, как отразить в модели наставнической деятельности контролирующую и координирующую функцию, осуществляемую руководством спортивной школы по отношению к педагогам-наставникам. Следует ли в модели отразить единые инструменты контроля в отношении формального и неформального наставничества или стоит осуществлять дифференцированный подход? Если все педагоги-наставники закреплены внутренним приказом – то, безусловно, в модели должна быть отражена система внутришкольного контроля и показан набор инструментов, посредством которых она осуществляется.

Осуществление координационных и контролирующих функций реализуется в основном через отслеживание наличия и выполнения планов наставничества, а значит, в создаваемой модели должна быть отражена и *система планирования наставнической деятельности*. В ней можно выделить следующие составляющие:

А. Общий план наставнической работы спортивной школы (темы встреч методического объединения наставников, консультации и обучение наставников, планирование очных и онлайн-площадок для обмена наставническим опытом, планиро-

вание выступлений на педагогических и тренерских советах по проблемам организации наставнической деятельности и т.д.). Следует сказать, что на первоначальном этапе формирования наставнической работы в спортивной школе такого плана может и не быть, а может быть, например, план (или программа) реализации внедрения системы наставничества в спортивной школе.

Б. Совокупность планов работы педагогов-наставников на определенный период (год, полгода, квартал или индивидуальный график). Эти планы работы могут быть разделены по тематическим блокам. К примеру:

- планирование учебно-тренировочного процесса;
- применение передовых методик и инновационных технологий в учебно-тренировочном процессе;
- обеспечение безопасности учебно-тренировочного процесса;
- работа с родителями;
- воспитательная работа с обучающимися;
- методическая работа.

Планы работы наставников в модели наставничества могут отражать разную специфику взаимодействия наставников и наставляемых. Это могут быть планы работы с группой наставляемых или индивидуальные планы («наставник – наставляемый»). Но это может быть и план работы группы наставляемых с командой педагогов-наставников (каждый по своему направлению).

Обязательно в модели наставничества должно найтись место для отражения системы нормативно-правовых документов, включающих в себя основные федеральные, региональные, муниципальные (при наличии) нормативные документы, а также организационно-распорядительные документы самой спортивной школы, регулирующие наставническую деятельность педагогических работников.

Можно привести пример перечня документов, которые должны быть разработаны самой спортивной школой:

- приказ об утверждении положения «О наставничестве». Этим же приказом в качестве приложений к данному положению могут быть утверждены формы планов наставников, сама модель наставничества, разработанная в спортивной школе, критерии оценки эффективности наставнической деятельности;
- приказ об утверждении положения «О материальном стимулировании наставников» (или соответствующий раздел в положении «Об оплате труда персонала»);
- дополнительное соглашение с работником, заключенное на период осуществления наставнической деятельности;
- реестр наставников.

Схематично разработанная модель наставничества в спортивной школе представлена в параграфе 4.7 настоящего издания. Модель была представлена для экспертизы в рамках Межмуниципального семинара по наставничеству, организованного в городе Лабитнанги в марте 2025 года (См. фото 2).

В заключении стоит сказать, что при разработке своей модели наставничества следует обязательно опираться на содержание региональных документов, стараясь выстраивать модель наставничества таким образом, чтобы она не имела принципиальных противоречий с целевой моделью наставничества в сфере физической культуры и спорта Ямало-Ненецкого автономного округа, разработанной в конце 2024 года.



Фото 2. Участники межмуниципального семинара по наставничеству для специалистов в области физической культуры и спорта «Мартовские встречи – 2025» в г. Лабытнанги.

Стремление к единству подходов не есть слепое копирование форм и методов работы, предлагаемых свыше. Следует искать свои формы и методы работы с педагогами-наставниками и наставляемыми, искать свои методы поощрения, которые не всегда могут обладать признаком универсальности, вырабатывать свои критерии оценки эффективности деятельности наставнической работы, которая, как и любая другая педагогическая по своей сути работа, может быть видна только на расстоянии нескольких месяцев или даже лет.

© Р.М. Константинова,
© Е.В. Ахметова,
© С.А. Самохин

3.5. Реализация программы наставничества в современной спортивной школе

Ключевые слова: наставничество, спортивная школа, молодые специалисты, опыт.

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению современных подходов к реализации программ наставничества в спортивной школе. Рассматриваются ключевые элементы эффективного наставничества, включая критерии подбора наставников, четкую постановку целей и регулярное взаимодействие между наставником и молодым специалистом. Особое внимание уделено созданию комфортной рабочей среды и значимости предоставления качественной обратной связи.

Современная спортивная школа несет особую ответственность за подготовку квалифицированных специалистов и тренерско-преподавательского состава, готовых успешно реализовывать поставленные перед ними задачи. Для полноценного

раскрытия потенциала начинающих сотрудников важно внедрять современные методики наставничества, позволяющие обеспечить эффективную передачу знаний, ускорить процесс адаптации молодых специалистов и повысить общую результативность спортивного коллектива [2].

Наставничество зарекомендовало себя как эффективный инструмент интеграции молодых специалистов в выбранную ими профессию [3. С. 19]. Оно направлено на выявление оптимальных путей формирования и развития профессиональных компетенций молодых специалистов, обеспечивающих их успешную адаптацию, повышение качества работы и сохранение преемственности традиций в подготовке спортивных резервов.

Цель исследования состоит в изучении влияния программы наставничества на деятельность спортивной школы.

Одним из важных моментов программы наставничества является грамотный выбор наставника. Подбор кандидата на роль наставника основывается на критериях профессионализма, педагогического таланта и способности конструктивно взаимодействовать с молодыми сотрудниками. Программы наставничества предполагают индивидуальный подход к сопровождению каждого молодого специалиста, разработку персонализированных маршрутов карьерного роста и личностного совершенствования.

Следующим ключевым компонентом выступает точное формулирование целей и задач программы наставничества. Основные цели включают развитие профессионально-педагогического потенциала молодых преподавателей, содействие их успешной социализации в коллективе и приобретение практических навыков, необходимых для самостоятельного исполнения обязанностей [1. С. 124].

Эффективность программы зависит от регулярного контакта между наставниками и молодыми специалистами. Постоянные консультации и обсуждение возникающих вопросов позволяют оперативно реагировать на проблемы и содействуют своевременному принятию решений, улучшающих рабочий процесс. Молодые специалисты получают доступ к уникальному опыту и проверенным практикам, что существенно сокращает сроки их становления как самостоятельных членов коллектива [4. С. 32].

Организация регулярных встреч с участием опытных наставников и молодежи способствует раскрытию индивидуальных особенностей молодых специалистов, помогает выявить зоны роста и установить реалистичные ориентиры развития. Положительные моменты программы подчеркиваются проведением специальных мероприятий, посвященных признанию заслуг наставников и демонстрации лучших примеров наставнической работы [5. С. 4].

Создание комфортных условий труда и благоприятной атмосферы внутри коллектива становится залогом успешных взаимоотношений и положительно влияет на общий климат организации. Важно подчеркнуть значимость разработки программы корпоративной культуры, знакомство с которой способствует быстрой адаптации новичков и формированию чувства принадлежности к команде.

Своевременное получение отзывов о проделанной работе позволяет наставникам оценить успехи молодых специалистов, выделить сильные стороны и определить направления для дальнейшей оптимизации рабочего процесса.

Условиями эффективной реализации программы наставничества спортивной школы являются:

- тщательная процедура отбора наставников, учитывающая их квалификацию и способность вдохновлять молодежь;
- четкое определение целей и задач каждой программы наставничества с ориентацией на индивидуальные потребности молодых специалистов;

- регулярное проведение консультационных сессий и обсуждений с фиксированными периодами отчетности.

Одним из важнейших аспектов наставничества является поддержка творческого начала молодых спортсменов. Через индивидуальные консультации и совместные тренировки наставники способствуют раскрытию потенциала каждого ученика, помогая находить уникальные подходы к тренировкам и соревнованиям. Это создает условия для появления новых методик и подходов, что положительно сказывается на общей эффективности подготовки.

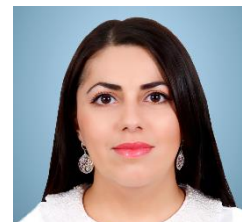
Таким образом, внедрение программы наставничества в деятельность спортивной школы способно значительно повысить профессионализм молодых специалистов, ускорить адаптационный процесс и укрепить внутреннюю сплоченность коллектива. Совершенствование механизма наставничества позволит создать стабильную основу для воспитания высококлассных специалистов, способных достигать выдающихся результатов в сфере физической культуры и спорта.

Именно наставничество выступает движущим фактором устойчивого развития спортивной школы, позволяя сохранить преемственность поколений, поддерживать творческое спортивное начало и подготовить конкурентоспособных специалистов будущего. Процесс наставничества позволяет сохранять традиции и методы подготовки, проверенные временем, одновременно адаптируя их к современным требованиям спорта.

Список использованной литературы

1. Абрамов, Э.Н. Опыт разработки регионального стандарта наставничества в спортивных школах ХМАО - Югры / Роль организационно-управленческой деятельности и спортивного администрирования в развитии спорта и физической культуры населения: Материалы II Всероссийской НПК. - Омск, 2023. - С. 123-129.
2. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Эл. ресурс] / <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>, свободный. – Дата обращения: 26.11.2025.
3. Коричко, Ю.В., Давыдова, С.А., Полятыкина, Н.Д. О взаимодействии вуза и профессионального сообщества в сфере физической культуры и спорта / Традиции и инновации в образовательном пространстве России: Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции. – Нижневартовск, 2018. – 94 с. - С. 18-20.
4. Липатов, С.Е. Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников // Национальные приоритеты России. - 2014. - С. 31 - 32.
5. Программа наставничества «Наставник-наставляемый» в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Нижневартовска «Спортивная школа» на 2025-2027 годы.

3.6. Наставническая практика старшего инструктора-методиста спортивной школы



© С.Р. Гаджигаяева

Ключевые слова: наставничество, инструктор-методист, молодой специалист, спортивная школа.

Аннотация. Наставничество в спортивно-образовательной сфере представляет собой важный и многогранный процесс, который способствует не только профессиональному росту молодых специалистов, но и повышению качества спортивной подготовки в целом. В условиях быстро меняющегося мира роль старшего инструктора-методиста спортивной школы становится особенно актуальной. Он не только передает свои знания и опыт, но и формирует у молодых специалистов уверенность в своих силах, что является ключевым фактором их успешной адаптации в профессиональной среде.

Актуальность данной работы обусловлена необходимостью систематизации и анализа наставнической практики. В условиях современного учебно-тренировочного процесса, где акцент делается на индивидуализацию спортивной подготовки и развитие компетенций, наставничество становится неотъемлемой частью системы подготовки кадров. Старший инструктор-методист, как опытный специалист, выполняет множество функций, включая методическую поддержку, организацию спортивной подготовки и развитие наставнических форм работы.

В данной работе будут освещены несколько ключевых проблем, которые помогут глубже понять сущность и значение наставничества. Первая из них – это роль наставничества в физкультурно-спортивной сфере. Здесь будет рассмотрено, как наставничество влияет на формирование профессиональных навыков и компетенций, а также на личностное развитие молодых специалистов. Вторая тема – функции старшего инструктора-методиста в наставнической практике. В этом разделе будет проанализировано, какие именно задачи выполняет старший инструктор, и как его деятельность способствует успешной интеграции молодых специалистов в спортивно-образовательную среду.

Следующий аспект – индивидуальные планы наставничества: создание и реализация. Важно понять, как правильно составить индивидуальный план, который будет учитывать потребности и особенности каждого молодого специалиста. Методы обучения в процессе наставничества также займут значительное место в работе. Будут рассмотрены различные подходы и техники, которые могут быть использованы для эффективного обучения и передачи знаний. Проведение инструктажей для молодых специалистов – еще одна важная тема, которая будет освещена в работе. Инструктажи являются неотъемлемой частью процесса наставничества и помогают молодым специалистам быстрее адаптироваться к новым условиям.

В результате будет представлена комплексная картина наставнической практики, которая позволит не только лучше понять ее значение, но и выявить пути для дальнейшего совершенствования данного процесса в спортивно-образовательной сфере.

1. Роль наставничества в спортивно-образовательном процессе

Наставничество занимает центральное место в процессе формирования компетентных и профессионально зрелых специалистов в физкультурно-спортивной сфере. Совершенствование методов наставничества и их применение в практике значительно обогащает опыт молодых специалистов. Здесь важно учитывать не только традиционные формы сопровождения, но и современные тенденции, такие как групповое, коллективное и взаимное наставничество, а также использование онлайн-платформ для поддержки молодых специалистов.

Эффективное наставничество не только способствует адаптации нового работника, но и формирует у него уверенность в собственных силах, расширяя профессиональные горизонты. Под руководством опытного наставника молодые специалисты могут быстрее освоить важные профессиональные навыки, что, в свою очередь, положительно сказывается на качестве спортивно-образовательного процесса в целом. Например, организованные программы наставничества создают

условия для конструктивного обмена опытом и профессиональными знаниями, что усиливает командную работу и содействует формированию профессиональной среды, способствующей развитию.

Важным аспектом является обратная связь. Наставник, осознавая свои функции, не только передает знания, но и получает возможность для саморефлексии и самоосознания. Эффективность наставнических практик напрямую зависит от активности обмена мнениями между наставником и наставляемым, что обеспечивает взаимное обогащение и профессиональный рост обеих сторон.

Однако наличие неэффективных форм наставничества может замедлить развитие молодых специалистов. Если наставничество не является системным и последовательным процессом, оно может стать лишь формальной процедурой, лишенной значимого результата. Важно избегать поверхностных подходов, когда акцентируется внимание только на одностороннем обучении без учета индивидуальных потребностей наставляемого.

Более того, недостаток взаимопонимания и недостаточная вовлеченность обеих сторон могут привести к тому, что молодые специалисты не будут чувствовать себя уверенно в известной им среде, что сказывается на их дальнейшей профессиональной деятельности. Соответственно, успешные программы наставничества должны опираться на глубокое понимание ролей наставника и наставляемого, создать пространство для доверия и честного обмена мнениями.

Организация наставнической практики, основанной на принципах доверия, взаимопомощи и уважения, способна значительно повысить качество работы, а также способствовать профессиональному росту молодых специалистов. Оптимизация наставнических форм и методов обучения в процессе наставничества ведет к созданию более квалифицированного и уверенного тренерско-преподавательского и инструкторско-методического составов.

2. Функции старшего инструктора-методиста в наставнической практике

Старший инструктор-методист выполняет множество функций [1], направленных на создание эффективной системы наставничества для молодых специалистов. Ключевые обязанности включают организацию и координацию образовательного процесса, методическую поддержку, а также разработку индивидуальных планов для новых инструкторов-методистов. Он проводит семинары и организует прохождение курсов повышения квалификации, тем самым облегчая освоение специфических навыков и знаний, необходимых для успешной работы [2].

Важной частью деятельности старшего инструктора-методиста является практическое руководство. Он не только сам обеспечивает учебно-тренировочный процесс, но и руководит инструкторами-методистами, помогая им в их профессиональном развитии. Это взаимодействие создает условия для передачи знаний и опыта, позволяя молодым специалистам быстрее адаптироваться к требованиям их профессии. В процессе наставничества старший инструктор-методист может разрабатывать индивидуальные планы развития, учитывающие потребности и особенности каждого молодого специалиста [4].

Методическая поддержка включает в себя взаимодействие с администрацией спортивной школы, что обеспечивает необходимую информацию для выполнения профессиональных обязательств. Важность этого взаимодействия заключена в нахождении инновационных подходов и методик, которые могут быть применены в работе с молодыми специалистами. Старший инструктор-методист создает условия для продуктивной работы, что напрямую влияет на эффективность обучения и профессионального роста молодых инструкторов. Кроме того, старший инструктор-методист должен следить за документооборотом, собирая и оформляя необходи-

мую документацию для учета успешности молодежи. Это не только отвечает требованиям законодательства, но и помогает в создании положительного имиджа учреждения, способствуя привлечению новых обучающихся.

Из-за многообразия функций, выполняемых старшим инструктором-методистом, его деятельность существенно влияет на общий уровень эффективности работы молодых специалистов. Улучшая качество подготовки и обеспечивая оперативную поддержку, он не только восполняет пробелы в знаниях новичков, но и повышает их уверенность и мотивацию. Таким образом, привлечение старшего инструктора-методиста к наставнической практике является важным элементом успеха, способствующим успешной адаптации и развитию молодых специалистов в профессиональной сфере.

3. Индивидуальные планы наставничества: создание и реализация

Создание индивидуальных планов наставничества [3] представляет собой важный этап в процессе профессиональной адаптации молодых специалистов, особенно в спортивно-образовательной сфере. Персонализированный подход к каждому наставляемому позволяет учесть индивидуальные особенности, опыт и карьерные амбиции, что становится основой для более успешного и результативного взаимодействия между наставником и молодым специалистом. Важность таких планов сложно переоценить, ведь они не только структурируют процесс наставничества, но и способствуют формированию комфортной среды.

Первым шагом в создании индивидуального плана становится анализ потребностей и ожиданий молодого специалиста [4]. Здесь важно выяснить его предыдущий опыт, степень готовности к новым вызовам и конкретные цели на ближайшее будущее. Инструменты для этого могут включать анкетирование, интервью или совместное обсуждение. На этом этапе наставник должен обеспечить открытость и доверие, чтобы наставляемый чувственно ощущал поддержку и готовность к диалогу.

После сбора необходимой информации следующим шагом является формулирование целей наставничества. Эти цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, актуальными и определёнными во времени. Например, одной из задач может быть улучшение навыков работы с определенной группой юных спортсменов за указанный период. Такой фокус поможет не только двигаться в верном направлении, но и регулярно отслеживать прогресс. Кроме того, важно включать в план конкретные мероприятия, которые помогут достичь поставленных целей, такие как мастер-классы, наблюдение за тренировками, совместные занятия и анализ ситуаций.

Необходимо также уделить внимание структуре самого плана. Он должен включать в себя общие сведения о наставляемом и наставнике, отчетный период и расписание мероприятий. Регулярные встречи и обсуждения результатов позволят совместно анализировать успехи и корректировать курс на основе полученной обратной связи.

Длительность программы наставничества может варьироваться. Четкое определение сроков, например, на три месяца или год, помогает структурировать весь процесс и создает ощущение времени, в течение которого можно ставить и достигать цели. Заключительным этапом работы является периодическая переоценка поставленных целей и корректировка плана в зависимости от изменений в потребностях молодого специалиста. Регулярный пересмотр плана позволяет не только адаптироваться к новым условиям, но и поддерживать высокий уровень мотивации и вовлеченности наставляемого.

Таким образом, индивидуальные планы наставничества становятся эффективным инструментом, способствующим успешной адаптации молодого специали-

ста в спортивно-образовательной среде. План позволяет максимально использовать потенциал каждого участника, создавая взаимовыгодные условия для профессионального роста и развития.

4. Методы обучения в процессе наставничества

В процессе наставничества важная роль отводится применению различных методов обучения, которые помогают молодым специалистам быстро осваивать необходимые навыки и адаптироваться в новой рабочей среде. Традиционные методы, как правило, включают в себя обучение, основывающееся на запоминании информации и практическом применении знаний.

Одним из методов является запоминание теоретических основ. Этот подход часто используется на начальных этапах обучения, когда стажеры знакомятся с основными концепциями и стандартами работы в учреждении. Он требует от наставника объяснения сложных понятий простым языком и использования вспомогательных материалов, таких как схемы и таблицы.

Практическое обучение, в свою очередь, включает в себя обучение на рабочем месте, где молодые специалисты получают уникальную возможность учиться, выполняя реальные задачи под присмотром опытного наставника. Такой подход позволяет не только укрепить теоретические знания, но и развивать практические навыки, что значительно ускоряет процесс адаптации.

Современные методы обучения в рамках наставничества все чаще исчерпываются интерактивными и дистанционными формами, такими как онлайн-курсы и вебинары. Например, использование видеоконференций и обучающих платформ позволяет охватить более широкую аудиторию и обеспечивает гибкость в обучении. Такой подход также способствует созданию более динамичной среды для обсуждения идей и обмена опытом между наставником и стажером. При этом элементы тьюторства и коучинга обеспечивают более глубокий уровень взаимодействия и поддержки, где наставник не только передает знания, но и активно участвует в обсуждении проблем и поиске решений. В результате, молодые специалисты чувствуют себя уверенно и могут быстрее решать возникающие рабочие задачи, обладая необходимыми инструментами и знаниями для самостоятельной работы.

Каждый метод имеет свои преимущества и недостатки, и их применение должно быть продумано с учетом специфики организации и потребностей обучающегося. В конечном итоге, комбинирование различных методов обучения в процессе наставничества создает полноценную систему, способствующую развитию как молодых специалистов, так и всей организации в целом.

5. Проведение инструктажей для молодых специалистов

Инструктажи – важный процесс в рамках работы старшего инструктора-методиста с молодыми специалистами. На первом этапе наставнической практики вводный инструктаж предполагает ознакомление с основными правилами и процедурами, необходимыми для безопасной и эффективной работы. В таких инструктажах акцентируется внимание на специфике работы молодого инструктора-методиста, учитывая как общий контекст образовательного процесса, так и индивидуальные характеристики.

Выделяют следующие виды инструктажей: вводные, первичные, повторные и целевые. Каждый из этих видов ориентирован на определённые задачи: от первоначального знакомства с рабочими условиями до регулярного контроля знаний, которые должны быть усвоены на практике. Инструктажи проводятся с обязательной регистрацией в специальных журналах, подтверждающих прохождение обучения под подпись стажера и наставника.

Опыт проведения инструктажей показывает, что молодые специалисты часто сталкиваются с различными сложностями на первых этапах своей профессиональной деятельности. Это может быть вызвано недостатком уверенности в своих силах

или отсутствием необходимых практических навыков. Наставник должен организовать инструктаж таким образом, чтобы он не превращался в формальность, а действительно помогал молодому специалисту интегрироваться в рабочий процесс.

Наставник должен не только провести обучающие мероприятия, но и следить за тем, чтобы молодой специалист смог осознать важность получаемых знаний. Важно, чтобы молодые инструктора-методисты не только изучали аудиторию, но и активно использовали полученные полезные советы для улучшения условий обучения.

Наставник и молодой специалист должны фиксировать полученные навыки и знания. Это может быть сделано через тестирование или практическую демонстрацию, что обеспечивает закрепление усвоенного материала. Использование заявленных техник после прохождения инструктажа способствует формированию не только теоретической базы, но и практических навыков, что очень важно для успешного исполнения профессиональных обязанностей инструктора-методиста.

В результате, создание системы инструктажей, которая адресует конкретные проблемы и задачи молодых специалистов, формирует надёжный фундамент для их профессионального роста.

Заключение.

Наставничество в спортивно-образовательной сфере представляет собой важный механизм, способствующий профессиональному росту молодых специалистов. Старший инструктор-методист является ключевой фигурой в наставнической практике. Его функции включают в себя методическую поддержку, организацию обучения и развитие индивидуальных планов для молодых специалистов.

Индивидуальные планы наставничества позволяют учитывать индивидуальные особенности каждого молодого специалиста, его потребности и цели. Это, в свою очередь, способствует более эффективному обучению и развитию, так как каждый план может быть адаптирован под конкретные условия и задачи. Важно отметить, что индивидуальные планы не являются статичными документами, а требуют постоянного пересмотра и корректировки в зависимости от динамики профессионального роста наставляемого.

Методы обучения, применяемые в процессе наставничества, также играют значительную роль. В работе были рассмотрены различные подходы, включая практические занятия, семинары, тренинги и другие формы взаимодействия. Эти методы позволяют не только передавать знания, но и развивать навыки, необходимые для успешной профессиональной деятельности. Проведение инструктажей для молодых специалистов является важным элементом наставнической практики, так как именно в этот момент происходит передача не только теоретических знаний, но и практического опыта, который может оказаться решающим в их дальнейшей карьере.

Таким образом, наставническая практика старшего инструктора-методиста над молодым специалистом является многогранным и динамичным процессом, который требует внимательного подхода и постоянного совершенствования. Эффективное наставничество не только способствует профессиональному росту молодых специалистов, но и вносит значительный вклад в развитие организации в целом. Важно продолжать исследовать и развивать эту тему, чтобы обеспечить высокое качество работы и подготовку квалифицированных специалистов, способных успешно работать в современных условиях.

Список использованной литературы

1. Инструктор-методист (включая старшего) / Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справоч-

ника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [Эл. ресурс] // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_105703/8ce2c4c0ca9336cf260b2912ab3ce1bec8c2e6a4/, свободный. – Дата обращения: 25.08.2025.

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8.09.2014 № 630н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист» [Эл. ресурс] / <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70653338/>, свободный. – Дата обращения: 25.08.2025.

3. Примерная форма индивидуального плана мероприятий по наставничеству / Письмо Минтруда России от 28.05.2020 № 18-4/10/П-4994 «О Методическом инструментарии по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации» [Эл. ресурс] / <https://sudact.ru/law/pismo-mintruda-rossii-ot-28052020-n-18-410p-4994/prilozhenie/prilozhenie-n-6/>, свободный. – Дата обращения: 25.08.2025.

4. Индивидуальный план развития наставника [Эл. ресурс] / <https://infourok.ru/nastavnichestvo-individualnyj-plan-razvitiya-nastavnika-6774815.html>, свободный. – Дата обращения: 25.08.2025.

© И.В. Кандаурова,

© М.А. Хорошилова

3.7. Организация наставничества в спортивной школе в формате «методист – методист»

Ключевые слова: наставничество, методист, спортивная школа, профессиональное развитие, молодые специалисты.

Аннотация. Вопрос организации наставничества в различных форматах является актуальным для каждой спортивной школы, стремящейся поддерживать высокий уровень профессионального совершенствования специалистов. Одним из важных форматов наставничества, ориентированного на подготовку методистов, является модель «методист-методист». Она обеспечивает целенаправленную передачу опыта и знаний от опытных сотрудников молодым специалистам, позволяя последним быстрее адаптироваться к условиям работы и развивать необходимые профессиональные компетенции.

Современная система наставничества, представленная форматом «методист-методист», направлена на эффективное развитие молодых специалистов, преодоление возникающих трудностей и формирование предпосылок для долгосрочной карьеры. Особенностью рассматриваемого формата наставничества является персональная передача опыта от старшего коллеги молодому специалисту [1. С. 25].

Целью работы является изучение формата наставничества «методист-методист» в спортивной школе и выявление его отличительных черт.

Современная реальность диктует особые требования к уровню подготовки специалистов. В связи с быстрым развитием физической культуры и спорта возникает потребность в специалистах, способных оперативно реагировать на изменения и грамотно решать возникающие задачи. Несмотря на качественную базовую подготовку, многие молодые специалисты сталкиваются с серьезными препятствиями при входе в профессию, обусловленными отсутствием необходимого опыта и понимания специфики работы [3. С. 105].

Одной из важнейших мер поддержки молодых специалистов является организация наставничества. Такое направление получило распространение в большинстве сфер профессиональной деятельности, однако особое внимание заслуживает формат наставничества «методист-методист», применяемый в спортивной школе [5. С. 23].

Основой проведенного исследования послужили научные труды отечественных авторов, нормативно-правовые акты, регламентирующие сферу наставничества, опыт педагогических работников в спортивной школе, а также эмпирические данные, полученные путём наблюдения и опроса участников системы наставничества в учреждении [2. С. 12].

В практике наставничества наибольшую популярность приобрел формат «методист-методист». Отличительной его чертой является то, что молодой специалист находится под руководством другого методиста, имеющего значительный опыт работы в соответствующей области. По мнению экспертов, такая форма позволяет не только быстро освоить базовые знания и навыки, но и сформировать правильный подход к ведению профессиональной деятельности, устранить недостатки и снизить стресс, возникающий вследствие недостатка опыта [6. С. 4].

Одним из главных достоинств подобного формата наставничества является индивидуальный подход, позволяющий учитывать уникальные потребности каждого молодого специалиста и разрабатывать специальные планы обучения и развития. Кроме того, регулярное общение и совместная работа способствуют укреплению доверия и взаимопонимания между наставником и подопечным, что значительно улучшает общий климат в коллективе [4. С. 5].

В спортивной школе г. Нижневартовска активно применяется формат наставничества «методист-методист», который положительно влияет на развитие коллектива. Реализация данной модели предполагает проведение диагностики уровня профессиональной подготовки молодых специалистов, составление индивидуальных программ их развития, регулярный анализ результатов текущей деятельности молодых специалистов и внесение корректив в программы наставничества. К данной работе привлекаются внешние эксперты, которые систематически повышают профессиональный уровень как молодых специалистов, так и их наставников.

Рассматриваемый формат наставничества «методист-методист» представляет собой высокоэффективный инструмент профессионального развития молодых специалистов в спортивных школах. Использование индивидуального подхода и тесного сотрудничества между наставником и молодым специалистом позволяет достигать значительных успехов в повышении уровня подготовки будущих лидеров отрасли.

Среди **отличительных черт модели наставничества «методист-методист»** можно выделить: индивидуальный подход к каждому молодому специалисту, позволяющий учесть его сильные и слабые стороны, исходя из потребностей конкретной должности и условий работы; направленность на глубокое понимание и принятие внутренней среды спортивной школы, традиций и особенностей работы; возможность регулярного обмена мнениями, обсуждений сложных случаев и совместного поиска оптимальных решений; укрепление командного духа и сплочённость трудового коллектива.

Особенно важно отметить, что формат наставничества «методист-методист» помогает установить доверительные отношения между поколениями сотрудников, передать не только знание предметной области, но и важные нормы поведения, принципы морали и этики профессиональной деятельности [7. С. 68].

Чтобы наладить успешное функционирование наставничества, необходимо соблюдать ряд принципов: чёткое распределение ролей, при котором опытный методист выступает в роли наставника, а молодой специалист становится учеником;

определение целей и задач наставничества на старте процесса, согласование плана действий и ожиданий обеих сторон; регулярная обратная связь и обсуждение промежуточных итогов; постоянное обновление и обогащение содержания программы наставничества с учётом изменений в законодательстве, науке и практике; оценка результата и анализ полученного опыта. Важно организовать наставничество таким образом, чтобы нагрузка на обоих участников распределялась равномерно и позволяла гармонично сочетать получение новых знаний и повседневную практику.

Таким образом, формат наставничества «методист-методист» является важной составляющей эффективной подготовки молодых специалистов в спортивной школе. Его грамотная организация способна существенно ускорить процесс адаптации молодых сотрудников, повысить качество их работы и сформировать благоприятную внутреннюю атмосферу в коллективе.

Список использованной литературы

1. Абрамов, Э.Н., Крылович, Н.В. Методические рекомендации по созданию и функционированию системы наставничества в организациях сферы физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. - г. Ханты-Мансийск, 2024. - 25 с.
2. Аксёнова, О.Г. Методика адаптации: быстро и качественно // Справочник по управлению персоналом. 2004. - № 6. - С. 10-19.
3. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. - 144 с.
4. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Эл. ресурс] / <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>, свободный. – Дата обращения: 26.11.2025.
5. Коричко, Ю.В., Полятыкина, Н.Д. Эффективность внедрения педагогической модели методического сопровождения детско-юношеского спорта в г. Нижневартовске // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. 2019. - № 3. - С. 23.
6. Программа наставничества «Наставник-наставляемый» в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Нижневартовска «Спортивная школа» на 2025-2027 годы.
7. Коричко, Ю.В., Аикин, В.А., Коричко, А.А., Полятыкина, Н.Д. Перспективы наставничества молодых специалистов по спортивной аэробике в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. 2025. - № 2. - С. 67-69.

© А.К. Юрков,

© Н.П. Никульшина

3.8. Модель наставнической деятельности с молодыми тренерами-преподавателями – воспитанниками спортивной школы¹

Системная наставническая работа в сфере физической культуры и спорта с представителями разных поколений (юных спортсменов, молодых специалистов - стажистов, опытных тренеров-преподавателей) обеспечивает не только стабильность высоких спортивных результатов, но и воспроизводство тренерских кадров.

¹ Материал параграфа представляет собой конкурсную заявку на Всероссийский конкурс «Наставничество» в 2025 году.

Возвращение в регион перспективных дипломированных специалистов в условиях Ямала, где нет ни одного высшего учебного заведения, - задача непростая.

Представленная наставническая практика позволяет обеспечить преемственность поколений, сохранить и передать лучший опыт в организации учебно-тренировочного процесса.

Проблематика наставнического проекта обусловлена недостаточным количеством молодых специалистов в спортивных школах России, текучестью кадров. Актуальность наставнической практики состоит в необходимости пополнения тренерско-преподавательского состава, повышении мотивации молодых специалистов к тренерской работе.

Как тренеры-преподаватели мы гордимся тем, что воспитали таких спортсменов – заслуженных мастеров спорта России по пулевой стрельбе, как Денис Соколов, Владимир Масленников, заслуженного мастера спорта международного класса Ольгу Десятскую. Но еще большую гордость испытываем, когда видим успехи воспитанников своих учеников, которых подготовили к тренерской работе.

В данной работе нами представлен опыт совместной наставнической деятельности, осуществляемой в течение последних 10 лет в отношении тренеров-преподавателей - бывших наших воспитанников спортивной школы, среди которых Кирилл Матвеев, Юлия Дьякова и Елизавета Янгирова.

Инновационность реализуемой практики заключается в применении технологий наставничества в сфере физической культуры и спорта:

- «командного коучинга» (раскрытие внутреннего потенциала специалистов, повышение мотивации, умение работать в команде, достигать общих целей, разрабатывать командные решения);
- «коллаборации поколений» (системная работа с юными спортсменами, молодыми специалистами - стажистами, опытными тренерами-преподавателями),
- «цифрового наставничества» (применение региональной Автоматизированной информационной системы «Лспорт» и платформы «наставник.рф»).

Считаем наставническую практику интересной для тех тренеров-преподавателей, которые стремятся в стенах родной спортивной школы вырастить себе достойную смену и оставить свое тренерское дело в надежных руках следующих поколений.

Традиционные практики профессионального наставничества в сфере физической культуры и спорта преимущественно нацелены на молодых специалистов, получивших образование. Представляемый опыт основан на системной подготовке тренеров из числа воспитанников спортивной школы, демонстрирующих не только спортивные результаты, но и педагогические способности. Применение инновационных технологий при этом демонстрирует стабильный результат, выражающийся в пополнении штата спортивной школы подготовленными специалистами с высокой мотивацией к тренерской работе.

Целью наставничества определили создание условий для профессиональной адаптации, становления, самоопределения, самореализации и профессионального развития молодых специалистов, содействия им в преодолении проблемных ситуаций и кризисных явлений.

Наставническую работу с воспитанниками, а затем и с молодыми тренерами-преподавателями, условно можно разбить на три основных **этапа**, представленных в модели наставнической деятельности (см. параграф 4.7 настоящего издания):

1. *Профориентационная работа* со спортсменами, имеющими тренерские задатки. Длительность данного этапа индивидуальна и варьируется от 2-3 лет до момента поступления спортсмена в профильное образовательное учреждение.

2. *Помощь в адаптации к профессиональной деятельности* тренера-преподавателя. Этот этап длится до тех пор, пока педагог-наставник не увидит, что его

подопечный прошел адаптационный период и не испытывает критических профессиональных затруднений, которые бы могли оказать негативное влияние на его тренерскую деятельность.

3. *Работа по включению в кадровый резерв* на должность старшего тренера. Этот этап может быть реализован в отношении только того наставляемого тренера-преподавателя, который уже имеет достаточный стаж работы и обладает предпосылками к организационно-управленческой работе.

Основными ориентирами в работе с подопечными на всех перечисленных этапах работы были сопровождение личности, профессиональное развитие воспитанников, формирование у них мировоззрения и гражданственности.

Представим более подробно содержание каждого из этих этапов на примере собственного опыта работы.

Этап профориентационной работы со спортсменами, имеющими тренерские задатки

Внимание уделяется на следующие качества воспитанников: коммуникабельность, обучаемость, положительное влияние на младших ребят, авторитет среди сверстников, умение принимать информацию, анализировать свою спортивную деятельность. Использовали такие формы работы с воспитанниками, как поручение спортсменам обязанностей помощника тренера, инструктора, судьи.

В итоге на протяжении нескольких лет нами был организован непрерывный мониторинг и содействие формированию специфических навыков, предпосылок к педагогической деятельности у спортсменов, их отработка в условиях как учебно-тренировочного процесса, так и в рамках соревновательной деятельности. Как ребята справляются с тренерской или судейской работой, насколько она им интересна? Это было видно в результате наблюдения за процессом их взаимодействия с детским и тренерским коллективами.

Дальнейшая траектория индивидуальной работы с наставляемыми заключалась в следующем:

- помощь с выбором учебного заведения для получения профессионального образования;
- организация работы с родителями как единомышленниками;
- определение объема и характера методической помощи будущему студенту, предоставление возможности прохождения учебной практики на базе своей спортивной школы;
- создание условий для дальнейшего трудоустройства в спортивной школе.

Этап оказания помощи в адаптации к профессиональной деятельности тренера-преподавателя

Наставническая работа на этапе адаптации молодых специалистов к профессиональной тренерской работе включала в себя несколько направлений деятельности:

1. Образовательная деятельность: помощь в разработке учебных планов, организации учебно-тренировочного процесса, комплектовании групп.
2. Помощь в изучении нормативных документов в области физической культуры и спорта.

В спортивной школе олимпийского резерва имени Ахатовой в 2024 году была утверждена система наставничества, мы принимали в её разработке самое активное участие, подключая к этому и наших молодых тренеров-преподавателей. Система представлена в параграфе 4.7 настоящего издания.

В ней нашли отражение проверенные временем, работающие **инструменты наставничества**, которые применяем в своей работе. К ним относятся такие *виды* наставничества, как традиционное, «веерное» (с группой наставляемых одновре-

менно), краткосрочное, ситуационное, реверсивное наставничество. Среди применяемых *форм* наставничества были тренинги, мастер-классы, семинары с привлечением молодых специалистов, игры, «теневое обучение», предполагающее следование за наставником и наблюдение за его работой (например, во время соревнований).

3. Помощь в организации тренировочной деятельности: помощь в планировании тренировок, индивидуализации тренировочного процесса, контроле качества спортивных результатов. Профессиональные затруднения у наставляемых заключались в отсутствии навыков самоорганизации. Им сложно было на первом этапе планировать свою работу, привести в систему тренерскую документацию, к примеру, касающуюся организации выездных соревнований, что препятствовало повышению эффективности труда наставляемых.

4. Помощь в организации воспитательной работы со спортсменами и родителями. Начинающим тренерам-преподавателям важно найти психологический контакт с родителями своих воспитанников, сделать их своими помощниками в деле воспитания обучающихся.

5. Приобщение молодых тренеров-преподавателей к методической работе: оказание помощи наставляемым в грамотном применении ими современных методик и технологий, анализе их уместности и перспективности применения. Реверсивное наставничество позволяет почувствовать уверенность в тренерской работе молодым специалистам.

6. Оказание психолого-педагогической помощи. В нашей спортивной школе нет педагога-психолога, и мы как наставники взяли эту роль на себя. Конечно, процесс адаптации проходит легче у тех тренеров-преподавателей, которые были в прошлом воспитанниками, но и в этом случае есть свои негативные факторы. Молодые тренеры-преподаватели могут столкнуться с тем, что в новой роли специалистов их в коллективе не воспринимают, по-прежнему считая спортсменами и в этом случае «спортивное прошлое» мешает молодым педагогам выстраивать конструктивные отношения с коллегами. Наставник должен содействовать тому, чтобы к молодому тренеру относились как к равному, уважая его педагогический статус.

Важно здесь и глубоко личное общение между наставником и наставляемым. Молодые тренеры-преподаватели делятся с нами своими личными семейными проблемами, иногда просят совета и поддержки, взгляда со стороны. Мы вместе проводим праздники, отмечаем дни рождения, сострадаем, если нужно, стараемся воспитывать не только словами, но и примером собственных поступков.

Наставничество тогда эффективно, когда оно не носит строго менторский характер. Понимая это, мы выстроили визуальный образ, или «Я-концепцию» педагога-наставника (см. параграф 4.8 настоящего издания).

Этап работы по включению в кадровый резерв на должность старшего тренера

В нашей тренерской практике наставническая деятельность оказалась процессом практически непрерывным во времени. Наставничество не может закончиться на этапе формальной адаптации молодого тренера-преподавателя к условиям труда. Оно должно продолжаться, так как даже по прошествии нескольких лет тренер-преподаватель все еще может испытывать определенные профессиональные затруднения и нуждаться в совете опытного наставника. Не надо бояться, что молодой тренер-преподаватель займет ваше место, и наставник окажется «за бортом» спортивной жизни, наоборот, надо радоваться тому, что он реализует на практике знания, полученные от вас, продолжает Ваше дело!

По истечении непродолжительного времени из числа наставляемых молодых педагогов была отобрана кандидатура в кадровый резерв на должность старшего тренера-преподавателя.

В чем же заключается в данном случае работа педагога-наставника? Во-первых, это укрепление знания молодым тренером-преподавателем нормативно-правовой базы в области физической культуры и спорта. Во-вторых, постепенная передача (или дублирование им) функций по решению вопросов, касающихся деятельности педагогического коллектива, планирования выездных спортивных мероприятий, сбора информации для последующего анализа результативности соревновательной деятельности или формирования отчетности и т.п. В-третьих, это включение наставляемого, находящегося в кадровом резерве, в организацию методических мероприятий.

Так, к примеру, с наставляемым тренером-преподавателем Елизаветой Янгировой мы организовали проведение муниципального семинара «Предотвращение допинга в спорте и борьба с ним» для сотрудников муниципальных учреждений города Ноябрьска в области физической культуры и спорта. Это была отличная возможность для неё продемонстрировать свои организаторские способности, «прокачать» навыки работы с аудиторией, а также по разработке методических материалов.

Молодой тренер-преподаватель, включенный в кадровый резерв, берет на себя задачи по решению проблем организации и планирования тренировочного и соревновательного процессов, документооборота, взаимодействия с родителями и коллегами.

Применение технологии «цифрового наставничества» выражается в создании профилей наставников в региональной АИС «Лспорт» (ее используют 9 субъектов РФ) и платформы «наставник.рф» (федеральный уровень).

Итоги нашей многолетней наставнической практики выражены в результативности как самих наставляемых, так и их воспитанников. Но главный из них – это равнодушие молодых специалистов к своей тренерской работе и любовь к воспитанникам.

Наставничество для тренера-преподавателя – это процесс, посредством которого он передает молодым специалистам свои знания и умения. Данная миссия очень важна, однако не менее значимо посредством наставнической работы привить молодым специалистам любовь к тренерской деятельности, к своим воспитанникам, а это возможно сделать только на собственном примере.

У нас, как тренеров-преподавателей, имеющих многолетний наставнический опыт, полагаем, получилось найти подход к своим наставляемым, замотивировать их, так как мы всегда старались быть для них советниками и товарищами.

Эффективность наставничества в нашем понимании тесно связана с готовностью самого наставника учиться у молодого тренера-преподавателя, принимать те знания, которые он получил за время учебы в институте, проявлять профессиональную гибкость и открытость ко всему новому. В этом случае наставник и наставляемый методически и практически могут взаимообогащать друг друга.

Есть хороший термин «взаимоопыление», который на удивление емко отражает то, для чего педагоги, работающие в условиях наставничества, должны обмениваться опытом. Тренер и наставник во время тренировочного процесса, как сообщающиеся сосуды – они соединены между собой, опыт и знания постоянно перетекают от одного к другому. В итоге этот процесс дает множественный эффект и положительно сказывается на результативности обучающихся спортивной школы.

3.9. Роль тренера-преподавателя как наставника в процессе формирования предпосылок к тренерской карьере профессионального спортсмена и последующем сопровождении



© Н.П. Никульшина

Ключевые слова: наставничество, тренер-преподаватель, профессиональная карьера, профориентация, обучение, профессиональные затруднения, профессиональный спортсмен, практика.

Аннотация. В статье анализируются процессы работы тренера-преподавателя с молодым спортсменом, находящимся на этапе профессионального самоопределения, и дальнейшая работа уже с молодым специалистом. Особое внимание в работе уделено решению профессиональных затруднений.

Перед каждым спортсменом в определенный период его спортивной жизни ставится сложная задача организации дальнейшей тренерской карьеры после ухода из спорта. Это достаточно непростая сфера деятельности даже для спортсменов с высокой квалификацией, уже получивших высшее образование.

Большинство молодых спортсменов ежедневно концентрируются только на решении спортивных задач, завоевании медалей и стремлении стать чемпионом. Становясь студентами, зачастую спортсмены обучаются заочно, дистанционно, что негативно влияет на усвоение ими учебного материала. Не всегда у них есть возможность в этот период поделиться своими навыками, опытом, которые выработали за годы спортивной карьеры.

Это тот момент, когда тренер-наставник должен почувствовать и понять своего воспитанника, не дать ему плыть по течению, а создать все возможные условия для передачи спортсменом своего опыта, помочь эффективно построить будущую профессиональную карьеру тренера после ухода из спорта.

Однако работа тренера-преподавателя как наставника будущего молодого специалиста обязана начинаться еще раньше: тогда, когда активизируется процесс профессионального самоопределения юного спортсмена.

Одной из задач, стоящей перед тренером-наставником, является создание условий для последовательной подготовки спортсменов к выполнению обязанностей помощника тренера, инструктора. Именно в этот момент есть возможность наблюдать за ними, выделить из их числа наиболее коммуникабельных, исполнительных, умеющих расположить к себе, пользующихся авторитетом у коллектива, готовых поделиться своим опытом.

На этом начальном, профориентационном этапе важным условием успеха наставнической деятельности тренера-преподавателя будет являться укрепление уже созданного на тот момент единства воспитательной работы самого тренера, родителя спортсмена и общеобразовательной школы.

Работа с родителями, тоже являющимися наставниками для своего ребёнка – будущего профессионального спортсмена, а потом и тренера, выстраивание взаимоотношений с его семьёй – одна из сложнейших воспитательных задач тренера-наставника.

Вышеперечисленные субъекты воспитания должны быть объединены едиными целями и задачами в спортивной жизни спортсмена, подходами в расставлении приоритетов, участии в планировании календаря соревнований.

Но главная роль здесь отводится тренеру-наставнику, который должен донести до родителей и учителей стратегию развития спортсмена и заручиться их поддержкой.

Здесь уместно привести пример из личной практики.

Спортивная карьера одной из моих воспитанниц успешно продвигалась вверх, росли результаты. Спортсменка вошла в основной состав сборной команды России, успешно прошла отбор в команду для участия в первенстве Европы, выполнила норматив мастера спорта международного класса.

На тот момент спортсменка была учащейся выпускного класса общеобразовательной школы и готовилась к ЕГЭ. Конечно, постоянные выезды на соревнования и тренировочные мероприятия не способствовали хорошей учёбе. В итоге девушка не сдала ЕГЭ по биологии. Но на выпускном вечере ей торжественно вручили удостоверение мастера спорта международного класса.

Следующий год был для неё не менее результативным в спортивном смысле. Она прошла отбор на первенство мира по пулевой стрельбе, где стала призёром.

Но мне, как тренеру-преподавателю, совместно с родителями и педагогами пришлось серьезно пересмотреть её тренировочный график и организовать условия для качественной подготовки спортсменки к сдаче ЕГЭ. В течение всего года параллельно спортсменка готовилась к экзамену по биологии и успешно его сдала, поступив в университет по специальности «Физическая культура и спорт».

Без поддержки тренера-преподавателя, семьи, учителей общеобразовательной школы и правильно расставленных приоритетов это было бы невозможно.

Еще один пример из практики.

Много лет назад в наш стрелковый тир пришли юные ребята Лиза, Юля и Кирилл, для того, чтобы записаться в секцию пулевой стрельбы. Я стала их первым тренером-преподавателем.

Ребята росли, повышали своё спортивное мастерство. И вот настал тот момент, когда и мне, как тренеру и спортсменам нужно было принять судьбоносное решение. Для меня как тренера-преподавателя: «Кого я оставляю после себя?». Для спортсмена спорта высших достижений: «Кем я буду после окончания спортивной карьеры? Когда следует закончить карьеру?».

В рамках формирования целостной системы подготовки будущих чемпионов важно было заинтересовать воспитанников тренерской работой для того, чтобы они стали достойными продолжателями развития на Ямале такого вида спорта, как «пулевая стрельба».

В этот период началась серьезная наставническая работа, от совместного выбора профессионального учебного заведения для получения профессии до помощи в дальнейшем трудоустройстве.

Несомненно, что на этом отрезке жизненного пути тренер-наставник должен понимать, какая огромная ответственность за своих подопечных ложится на его плечи. Спортсмены доверяют ему, они замотивированы на работу в родном регионе, на продолжение спортивной карьеры и потому готовы обучаться заочно. Тренер-наставник, в свою очередь, должен приложить максимум усилий для того, чтобы подготовить условия для последующего трудоустройства молодых специалистов, к примеру, заручившись поддержкой руководства своей спортивной школы.

Процесс втягивания в профессию молодого специалиста, когда он уже начинает свою профессиональную деятельность в спортивной школе, тоже непросто и связан с целым рядом профессиональных затруднений, с которыми неминуемо

сталкивается каждый начинающий тренер-преподаватель и в преодолении которых ему обязан помочь его педагог-наставник.

Одно из них – это нехватка педагогического навыка и знаний о специфике работы с подростками. Молодые тренеры-преподаватели нередко испытывают страх перед ответственностью за подготовку юных спортсменов. В этом случае от наставника требуется психолого-педагогическая помощь.

Еще одно профессиональное затруднение – это недостаток практического опыта работы с разными группами спортсменов. Молодые специалисты сталкиваются с ситуацией, когда методики, успешно работающие в отношении одного спортсмена, малоэффективны по отношению к другому. Без полноценной педагогической практики им сложно оперативно адаптировать свои методы работы применительно к разному уровню подготовки и мотивации спортсменов. Обязанность наставника здесь – оказать им помощь в подборе методов и приемов работы с учетом специфики контингента обучающихся.

Важным направлением работы наставника с начинающими тренерами-преподавателями является и оказание помощи в изучении нормативно-правовых документов, локальных документов спортивной школы, составлении тренировочных планов, индивидуальных планов, заполнении журналов и получении навыков организации выездных спортивных мероприятий.

В целом можно перечислить основные профессиональные, психологические, воспитательные задачи, стоящие перед начинающим тренером-преподавателем, которые обязательно потребуют участия его наставника:

- адаптация в трудовом коллективе и бесконфликтное погружение в тренировочный процесс;
- процесс набора групп;
- планирование и проведение тренировок согласно образовательной программе по виду спорта;
- создание доверительной атмосферы в процессе общения с воспитанниками;
- ознакомление с процессом ведения обязательной документации тренера-преподавателя;
- работа с родителями спортсменов, грамотное разрешение возможных конфликтных ситуаций;
- планирование и организация внутрине тренировочной деятельности с воспитанниками;
- организация привлечения спортсменов группы к судейской практике.

Но есть ряд задач, которые стоят и перед самим педагогом-наставником. Одна из них – это задача по формированию объективной оценки *своим собственным* ожиданиям в отношении молодых тренеров-преподавателей, оценки их профессиональных ресурсов, умений, накопленного спортивного опыта с тем, чтобы иметь возможность дать им необходимые рекомендации для достижения профессионального успеха.

Еще одна задача связана с пониманием наставником того обстоятельства, что он является образцом для подражания, по крайней мере, на первом этапе профессионального становления молодого тренера-преподавателя.

Начинающие тренеры-преподаватели во многом готовы брать пример со своего наставника. Этот пример должен быть достоин того, чтобы его перенять, и это касается не только непосредственно спортивной жизни.

Педагог-наставник должен активно участвовать в общественной жизни спортивной школы, города, региона, участвовать в методических, воспитательных, культурных мероприятиях, проявлять творческую инициативу, иметь сформированную гражданскую позицию.

Педагог-наставник может увлечь, заинтересовать своего молодого коллегу, повысив тем самым результативность тренировочного процесса, а может, наоборот, пагубно повлиять на процесс его профессионального становления. Поэтому нельзя переоценить роль наставника в жизни молодых специалистов.

Снова приведу пример из личной практики...

Я много лет возглавляю Общественный Совет по физической культуре и спорту при администрации города Ноябрьск. Под моим руководством Совет организует работу по привлечению граждан, общественных объединений к обсуждению вопросов развития сферы физической культуры и спорта, формирует независимую систему оценки качества работы муниципальных учреждений, а также реализует другие направления деятельности.

Когда моя наставляемая – молодой тренер-преподаватель Елизавета - начала свой трудовой путь, я заметила, что ей интересна моя общественная деятельность, о результатах которой я считала всегда необходимым рассказывать молодым специалистам.

Я предложила Елизавете совместно подготовить и провести городской семинар «Предотвращение допинга в спорте и борьба с ним» для сотрудников муниципальных учреждений г. Ноябрьска. Нам удалось осуществить задуманное. В итоге мы получили прекрасные отзывы от тренеров и методистов города. Сейчас Елизавета уже сама является членом Общественного совета по физической культуре и спорту при Администрации города Ноябрьск и помогает мне в организации общественной работы.

Такая совместная деятельность сближает наставника и наставляемого вне тренировочного процесса, что очень важно для повышения степени принятия молодым специалистом рекомендаций и советов, исходящих от наставника.

И, наконец, немаловажной задачей, стоящей перед педагогом как наставником, является задача *позитивного восприятия* тех навыков и компетенций, которыми владеют молодые специалисты. Необходимо выказывать *готовность перенимать и учиться новому* у своих молодых коллег.

Следует поощрять желание молодых специалистов демонстрировать свои знания и навыки, делиться ими. Безусловно, педагогам с большим стажем тренерской работы тяжело приспособиться к стремительному развитию техники и информационных технологий, они часто испытывают симптомы профессионального выгорания. Вот тут-то и могут прийти на помощь молодые специалисты.

В практике нашей спортивной школы начинающие тренеры-преподаватели активно делятся со своими наставниками знаниями о новых моделях стрелкового оружия, приемах работы на современном стрелковом оборудовании, техническими тонкостями и спецификой вида спорта в современных реалиях, учат овладевать цифровыми платформами, мобильными приложениями, работой в социальных сетях.

Возвращаясь к примерам из личной практики, скажу, что именно по инициативе своего наставляемого молодого специалиста я вступила в международное общественное движение Worldskills Russia, прошла обучение по программе, сдала экзамен и получила паспорт компетенций по специальности «физическая культура, спорт и фитнес».

В заключении хочется отметить, что наставничество в спортивной школе играет очень важную роль. Данная система позволяет создать крепкие связи между членами спортивной команды, содействовать достижению высоких результатов наших спортсменов.

Одним из основных преимуществ, которое дает система наставничества для молодых тренеров-преподавателей, является возможность профессионального роста. Они могут учиться у более опытных коллег, перенимая их лучшие практики

и подходы к организации тренировочной деятельности. В свою очередь, более опытные тренеры-преподаватели могут освежить свои знания и взглянуть на привычные методики с нового ракурса, получая новые идеи и обучаясь работе с новыми, в том числе цифровыми инструментами, благодаря своим подопечным.

Наставник должен всегда помнить, что только командная работа может дать результат выявления талантливых спортсменов и их последующего профессионального развития. Работая с несколькими молодыми тренерами-преподавателями, нужно стараться создавать между молодыми тренерами условия для сотрудничества, формирования товарищеских отношений. Необходимо создать благоприятный психологический климат в тренерском коллективе во благо развития своего вида спорта и всей спортивной команды.

Самые важные слова - это когда ваш спортсмен говорит вам: «Я хочу быть, как Вы, тренером».

© А.В. Соловьёва,

© А.А. Тараскина

3.10. Наставничество как инструмент формирования внешней мотивации юных спортсменов: опыт мотивационных игр «За руку со спортсменом» в рамках Арктической конференции

Ключевые слова: наставничество, внешняя мотивация, юные спортсмены, мотивационные игры, общение, психолого-педагогическая поддержка, ролевые модели, эмоциональная вовлечённость, Арктическая конференция.

Аннотация. В статье представлен опыт проведения мотивационных игр «За руку со спортсменом» с участием титулованных спортсменов в рамках Арктической научно-практической конференции. Внимание акцентируется на том эффекте, который оказывает не только демонстрация спортивных навыков, но и живое, открытое общение между титулованными наставниками и юными спортсменами. Показано, что через диалог, возможность задать вопросы и услышать личные истории профессионалов у детей формируется устойчивая внешняя мотивация, снижается уровень закрытости и «туннельности» восприятия собственного пути в спорте. Наставничество в данной форме рассматривается как психолого-педагогический механизм краткосрочной, но глубокой поддержки.

Детско-юношеский спорт требует системной и тонкой работы с мотивацией ребёнка. В условиях высокой конкуренции, нагрузок и не всегда очевидных перспектив, значительная часть детей теряет интерес к тренировочному процессу. Особенно уязвимы в этом контексте дети, чья мотивация носит преимущественно внешний характер: им важно признание, похвала, вдохновляющий пример. Именно в эту зону воздействия и направленности попадает феномен наставничества – через живое взаимодействие с профессиональными спортсменами.

В последние годы внимание специалистов смещается с классической системы «наставник – подопечный» в сторону краткосрочных, но высокоэффективных форматов – таких, как мотивационные встречи, открытые игры, живой диалог. В рамках II и III Арктической научно-практической конференции «Психолого-педагогическая подготовка в спорте: теория и практика реализации» (01-02.06.2024, 31.05-01.06.2025 гг., г. Салехард, ЯНАО) были реализованы мотивационные игровые встречи, в которых главной ценностью стала возможность диалога между детьми и

спортсменами международного уровня, демонстрация мастерства и их взаимодействие.

Мотивационные игры «За руку со спортсменом» (в организационном формате – мастер-классы, но по сути – мотивационная игра) являются частью образовательно-мотивационного блока Арктической конференции, основная цель которых — создание пространства для живого общения юных спортсменов со спортсменами международного класса.

Структура мотивационной игры представлена модульной схемой, в которой главное – неформальный открытый диалог — совместная деятельность и общение, ответы на вопросы детей, личные истории, обсуждение страхов, поражений, тренировочного пути. Эта структура включает в себя:

1. игровой (обучающий) модуль: демонстрация технических приёмов и упражнений по виду спорта, совместное выполнение спортсменом предлагаемых физических упражнений и заданий, мини-конкурсы, командные активности;
2. коммуникативный модуль: неформальное общение, ответы на вопросы, автограф-сессия.

Для того, чтобы говорить о данном методе, как инструменте наставничества, необходимо применять методы оценки. В данном случае, это:

- включённое наблюдение;
- индивидуальное интервью с участниками до и после мастер-класса;
- анализ отклика со стороны тренеров и родителей.

Обозначим коротко основные результаты и выводы.

За два года в рамках конференций проведено 6 мотивационных игр (мастер-классов), в которых приняли участие 150 юных спортсменов.

После живого, открытого диалога юные спортсмены четко обозначали желание «быть как...», описывали навыки, к которым стремятся, интересовались спортивным режимом, техникой, образом жизни наставников. Это говорит о запуске процесса внешнего моделирования мотивации, формировании внешней мотивации через идентификацию с ролевой моделью, что вполне типично для детей 8–14 лет (Ryan & Deci, 2000).

Многие участники встречи впервые задавали вопросы вслух: о страхе проигрыша, усталости, личных провалах наставников. Диалог помогал «раздвигать рамки восприятия» — дети увидели, что путь к успеху не прямолинейный и у каждого чемпиона есть история преодоления, маркер снижения уровня закрытости и «туннельного мышления».

Краткосрочное, но эмоционально насыщенное наставничество работает не как «передача знаний», а как психологическая разгрузка. Диалог становится способом снятия напряжения, нормализации эмоций, переосмысления усилий. Таким образом, наставничество приобретает форму психолого-педагогической поддержки.

По отзывам родителей и тренеров, у детей, посетивших мотивационные игры, наблюдалась повышенная вовлечённость в тренировочный процесс, рост активности и открытости в обсуждении целей, что подтверждает влияние на тренировочную динамику после мероприятия.

В отличие от классических мастер-классов, где акцент делается на технике и демонстрации достижений, формат открытого общения и наставничества в эмоционально безопасной среде даёт иные результаты. Именно возможность быть услышанным, задать личный вопрос, получить искренний ответ становится точкой роста и опоры для ребёнка-спортсмена. В этом проявляется психолого-педагогический эффект краткосрочного взаимодействия.

Согласно исследованиям А. Бандура, формирование мотивации требует внешнего подкрепления и ролевого моделирования. В описанном опыте мотивационная игра дает подобный опыт и становится результатом личного взаимодействия, что многократно усиливает эффект.

Выводы

1. Формат краткосрочного наставничества с участием титулованных спортсменов – эффективный инструмент формирования внешней мотивации у юных спортсменов.

2. Особый эффект достигается за счёт живого диалога, в котором ребёнок получает возможность выйти за рамки собственных ограничений и эмоционально включиться в контакт.

3. Психолого-педагогический потенциал подобных встреч заключается не только в передаче опыта, но и в разрядке тревожности, расширении картины будущего и создании нового отношения к спорту как к пути развития, а не только достижений.

4. Практика рекомендована к включению в систему психолого-педагогического сопровождения спортсменов детско-юношеского возраста в формате регулярных очных мероприятий.

Список использованной литературы

1. Бандура, А. Теория социального научения. - СПб.: Евразия, 2000. - 320 с.
2. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2011. - 512 с.
3. Лисина, М.И. Формирование личности ребенка в общении. – СПб.: Питер, 2009. – 209 с.
4. Deci E. L., Ryan R. M. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // Psychological Inquiry. - 2000. - Vol. 11. - P. 227-268.

© Н.Д. Полятыкина,

© А.С. Суханова,

© Ю.В. Коричко,

© С.А. Давыдова

3.11. Воспитательный потенциал наставничества в спортивной школе

Ключевые слова: наставничество, спортивная школа, воспитательный потенциал, личностное развитие, социализация.

Аннотация. Рассматривается воспитательный потенциал наставничества в спортивной школе как технологии передачи знаний, формирования навыков, развития личностных качеств и социальной адаптации обучающихся и специалистов. Определены цели и задачи наставничества, охарактеризованы виды и типы наставничества, обозначены методы работы наставника в воспитательной деятельности.

Статья построена на анализе научной литературы и опыте практической работы в спортивной школе. Показано, что наставничество способствует развитию личности, нравственных качеств и формированию положительных жизненных привычек.

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Нижневартовска «Спортивная школа» является участником проекта по разработке и внедрению целевой модели наставничества, который реализуется на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в статусе федеральной

экспериментальной площадки министерства спорта Российской Федерации. Руководитель проекта – Абрамов Эдуард Николаевич, доцент высшей школы физической культуры и спорта ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет».

В спортивной школе города Нижневартовска в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки реализуются дополнительные образовательные программы по 18 видам спорта. Структура распределения обучающихся в 2025 году выглядит следующим образом: общее количество обучающихся составляет 2323 чел., из них по программам спортивной подготовки – 1784 чел., по общеразвивающим программам – 539 чел.

Целевая модель наставничества внедрена в спортивную школу, где работают 54 тренера-преподавателя, 10 инструкторов-методистов, из них 49 педагогов получили квалификационные категории в 2024-2025 годах: 37 высшую квалификационную категорию, 12 первую квалификационную категорию, 4 квалификационную категорию «педагог-наставник».

Воспитательный потенциал наставничества в спортивной школе заключается в возможности передачи знаний, формирования навыков, развития личностных качеств и поддержки социальной адаптации обучающихся и специалистов. Главная цель наставничества заключается в создании условий для личностного развития, самоопределения и социализации наставляемых на основе социокультурных и духовно-нравственных ценностей в интересах человека, семьи, общества и государства [1. С. 23].

Важнейшим результатом наставничества является формирование у воспитанников чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам героев, а также бережного отношения к культурным и спортивным традициям.

Главная идея наставничества состоит в единстве образовательной и воспитательной деятельности. Чтобы эффективно передавать знания, убеждения, правила поведения и нормы, которыми обладает наставник, необходимо систематически вести воспитательную работу по формированию ценностей, идеалов и сохранению традиций. Наставничество рассматривается как особая форма взаимодействия между обучающимися, педагогами и руководством школы, направленная на развитие личности, навыков и качеств, необходимых для дальнейшей успешной деятельности и жизни в обществе.

Наставник – это высококвалифицированный специалист, обладающий глубокими профессиональными компетенциями и богатым опытом в сфере физической культуры и спорта. Его главная задача состоит в оказании поддержки, помощи и содействия в обучении, профессиональной ориентации и развитии другого лица, называемого наставляемым. В роли наставника выступает индивидуум, накопивший значительный объем теоретических знаний и практических навыков, позволяющий ему успешно передать этот опыт молодым специалистам или начинающим профессионалам, обеспечивая тем самым преемственность поколений и повышение уровня профессионализма в области физической культуры и спорта [3. С. 19].

В качестве наставников могут выступить тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели по адаптивной физической культуре и спорту, руководители структурных подразделений. Наставником может стать спортивно-одаренный спортсмен. Наставляемый – это участник программы наставничества, который приобретает новый опыт и развивает новые навыки компетенции. Им становится спортсмен, студент, обучающийся/спортсмен, специалист (молодой специалист) по направлению деятельности, специалист, который впервые осваивает новый вид деятельности.

Наставничество в спортивной школе рассматривается как метод психолого-педагогического сопровождения наставляемых. Метод наставничества – способ

непосредственного и опосредованного личного влияния на человека (наставляемого). В современной России наставничество выступает не только как один из важных элементов развития одарённой молодёжи, но и как процесс решения задач профессионального роста педагогического сообщества. Образовательная среда располагает к поиску инновационных методов и форм обучения и воспитания обучающихся. Педагог, применяющий в педагогическом процессе только традиционные методы, не будет интересен современной молодёжи [1. С. 14].

Воспитательная модель наставника включает такие роли, как педагог-советник, педагог-друг, педагог-мотиватор. Это образ современного специалиста, который направит на самостоятельную продуктивную деятельность, мотивирует к действию, привлечёт внимание слушателей, заинтригует, подтолкнёт, закрепит веру в собственные идеи. Для того, чтобы осуществлять наставническую деятельность, наставник должен постоянно находиться в творческом поиске, повышать свою квалификацию и постоянно развивать свой потенциал.

Многие одарённые дети, а также взрослые специалисты сталкиваются с серьёзными трудностями в процессе социализации, что приводит к их отчуждению от общества и неспособности в полной мере раскрыть свой потенциал и таланты. Решение этой проблемы обеспечивается системой наставничества, которая служит важным инструментом социализации и личностного развития наставляемых.

Задачи наставника включают установление доверительного контакта с подопечным, обучение необходимым социальным и практическим навыкам для успешной адаптации в учебной среде и обществе, заботу о бытовых условиях жизни, формирование близкого окружения, помощь в получении необходимого образования и квалификации, развитие кругозора, юридическую поддержку, организацию полезного досуга, содействие в гражданском, личностном и профессиональном самоопределении, а также помощь в разрешении конфликтных ситуаций. Реализовать эти задачи можно лишь при грамотном и своевременном использовании эффективных методов работы наставника, что способствует оптимизации процесса социализации и максимальному раскрытию потенциальных возможностей участников программы наставничества. Роль наставничества в учебно-тренировочном процессе приносит высокие результаты в выполнении воспитательных задач программ спортивной подготовки.

Средства массовой информации позволяют посредством популяризации наставничества усилить его воспитательное значение, повысить общественное признание и ценность наставнических отношений. Это способствует формированию позитивного образа наставника и наставляемого, а также демонстрирует эффективность наставничества в различных сферах жизни. Публикации о реальных историях успеха, интервью с наставниками и наставляемыми демонстрируют эффективность и пользу наставничества, создавая положительный образ.

Разнообразные форматы, такие как статьи, видеоролики, подкасты мотивируют людей становиться наставниками или искать наставническую поддержку. СМИ освещают мероприятия, связанные с наставничеством, такие как семинары, конкурсы, что способствует их популяризации и привлечению внимания. Учреждением созданы онлайн-сообщества, где наставники и наставляемые могут общаться, обмениваться опытом и получать поддержку, а публикации в онлайн-сообществах ориентированы на молодежную аудиторию и формируют у молодых людей интерес к наставничеству и желание найти своего наставника.

В спортивной школе города Нижневартовска издается «Книга почета» в электронном и бумажном вариантах. Она способствует моральному поощрению и повышению мотивации наставников и наставляемых. Книга является формой признания заслуг спортсменов и педагогических работников, выражает уважение к их труду и достижениям.

Наставник помогает наставляемым в их личностном и профессиональном развитии, преодолении трудностей в общении со сверстниками, развитии личностных качеств, таких как целеустремленность, настойчивость, уверенность в себе. Наставник может помочь своим наставляемым развить лидерские качества и убежденность в своих силах, а также навыки коммуникации. Он может предоставить возможности для развития талантов и интересов наставляемых, помочь им выбрать свой профессиональный путь, находить и принимать решения, а также поддерживать их в трудных жизненных ситуациях.

В целом, наставник может играть важную роль в воспитательном процессе, помогая наставляемым стать успешными и счастливыми людьми. Важно отметить, что наставничество требует индивидуального подхода к каждому наставляемому. Это значит, что наставник должен учитывать интересы, потребности и особенности каждого наставляемого. Для этого необходимо установить доверительные отношения, которые будут способствовать развитию эмоциональной и социальной компетенции наставляемых.

Кроме того, наставничество помогает наставляемым развивать свои социальные навыки. Наставник может помочь установить контакты с другими участниками учебно-тренировочного процесса, научиться работать в команде, учиться конструктивно решать конфликты и т.д. Эти навыки будут полезны в будущей жизни и карьере наставляемых.

Таким образом, наставничество в спортивной школе обладает значительным воспитательным потенциалом, способствуя формированию личности наставляемого, его нравственных качеств и развитию жизненных навыков. Оно помогает наставляемым адаптироваться в спортивной среде, осваивать новые навыки, мотивирует на достижение результатов и формирует позитивное отношение к спорту, а наставникам дает возможность в полной мере раскрыть свой потенциал и поделиться своим опытом.

Список использованной литературы

1. Абрамов, Э.Н. Опыт разработки целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта / Перспективные направления в области физической культуры, спорта и туризма: материалы XII Всероссийской НПК (г. Нижневартонск, 20 октября 2022 г.) / отв. ред. Л.Г. Пащенко. - Нижневартонск, 2022. - С. 13-18.
2. Абрамов, Э.Н., Крылович, Н.В. Методические рекомендации по созданию и функционированию системы наставничества в организациях сферы физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. - г. Ханты-Мансийск, 2024. - 25 с.
3. Коричко, Ю.В., Давыдова, С.А., Полятыкина, Н.Д. О взаимодействии вуза и профессионального сообщества в сфере физической культуры и спорта / Традиции и инновации в образовательном пространстве России: Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции. – Нижневартонск: Изд-во НВГУ, 2018. – 94 с. - С. 18-20.

3.12. Наставничество спортсменов как средство формирования ценностных ориентаций личности в спортивной школе

Ключевые слова: наставничество, спортивная школа, личностное развитие, ценностные ориентации, воспитание спортсменов.

Аннотация. В статье исследуется наставничество как средство формирования ценностных ориентаций личности молодых спортсменов в условиях спортивной школы. Акцентируется внимание на проблемах воспитания юных спортсменов, обусловленных необходимостью сочетания физической подготовки с нравственным развитием. Особое внимание уделено специфичным характеристикам спортивной школы, связанным с высокими нагрузками, условиями состязательности и особыми требованиями, предъявляемыми к спортсменам. Выделяются этапы наставничества, его механизмы, а также личностные качества, которыми должен обладать наставник, чтобы эффективно влиять на развитие своих подопечных.

В современном российском обществе особое внимание уделяется развитию физической культуры и спорта детей и подростков. Помимо физических показателей, большое значение придается личностному росту, воспитанию нравственных качеств и формированию здорового образа и стиля жизни. Особое место в этом процессе занимает наставничество, которое является важнейшим инструментом формирования ценностных ориентаций и профессиональных навыков молодых спортсменов.

Проблема воспитания юных спортсменов давно привлекает внимание исследователей и специалистов. Несмотря на многочисленные исследования, до сих пор остается актуальной задача выявления наиболее эффективных форм и методов наставничества, способствующих формированию нравственных устоев и готовности преодолевать трудности, характерные для спортивной деятельности. Одним из главных аспектов в данном контексте является личностное развитие, поскольку именно от него зависят как спортивные достижения, так и способность полноценно интегрироваться в общество.

Предмет исследования – процесс наставничества как средство формирования ценностных ориентаций личности молодых спортсменов в условиях спортивной школы.

Цель исследования заключается в выявлении особенностей наставничества как средства формирования ценностных ориентаций личности молодых спортсменов в условиях спортивной школы.

В работы были использованы методы исследования: анализ научно-методической литературы, метод изучения официальных документов.

Наставничество представляет собой процесс передачи знаний, навыков и культурного наследия от старшего поколения к младшему. В спортивной школе эта форма взаимоотношений играет особенную роль, так как направлена не только на передачу технических навыков, но и на формирование общих взглядов на жизнь, характерных для той или иной культурной среды. Опыт показывает, что спортсмены, имеющие квалифицированного наставника, достигают больших успехов в спорте и демонстрируют лучшие характеристики личностного роста [1. С. 25].

Наставник помогает спортсменам освоить не только техническую сторону дела, но и нормы поведения, общечеловеческие ценности и моральные ориентиры.

Этапы наставничества включают в себя три стадии: этап наблюдения и понимания, этап приобретения опыта и этап самостоятельного воплощения полученных знаний. Таким образом, наставничество становится катализатором интеллектуального и нравственного созревания, закладывая основу для будущей жизнедеятельности [3. С. 83].

Основной целью наставничества является передача социального опыта, норм и ценностей, необходимых для успешного участия в общественной жизни. Такое взаимодействие основывается на личном примере наставника, особенностях восприятия и идентификации с его личностью. Эмоциональная близость и взаимопонимание служат основой для эффективного процесса передачи опыта и выработки поведенческих моделей.

Влияние наставника выражается, в первую очередь, в формировании уверенности в себе, повышении уровня морального сознания и способности к саморегуляции. Особенно актуально это для подростков, которые находятся в переходном возрасте и нуждаются в четких ориентирах для построения собственной идентичности.

Спортивная школа представляет собой уникальную среду, характеризующуюся напряженностью тренировочных нагрузок, постоянной конкуренцией и большими ожиданиями со стороны родителей и общества. Все это накладывает отпечаток на процесс наставничества, делая его особым видом взаимодействия.

Особенности спортивной школы включают высокую ответственность перед обществом и государством, необходимость соблюдать баланс между физическим здоровьем и личностным ростом, специфичность педагогических стилей и постоянный контроль за качеством тренировок. Именно поэтому традиционные формы наставничества дополняются новыми технологиями диагностики и коррекции, индивидуальными планами тренировок и психологическими консультациями.

Правильно выстроенная система наставничества способна не только содействовать физическим показателям, но и предотвратить негативные последствия чрезмерных нагрузок, переутомлений и возможных травматизмов. Большое внимание должно уделяться профилактике конфликтных ситуаций и снижению тревожности у спортсменов, что способствует созданию атмосферы взаимного доверия и сотрудничества [2. С. 23].

Наставничество в спортивной школе характеризуется несколькими специфическими **особенностями**, которые выделяют его среди других видов наставничества. Во-первых, это особая ответственность перед обществом и государством, поскольку спортивные школы готовят представителей России для выступлений на международных соревнованиях. Отсюда вытекает высокая требовательность к качеству подготовки спортсменов, как физической, так и личностной.

Во-вторых, особенностью наставничества в спортивной школе является постоянная борьба с повышенным уровнем стресса и давления, вызванными соревнованием и ожиданиями родителей и публики. По этой причине наставник должен быть готовым оказать эмоциональную поддержку и научить своих подопечных управлять стрессом, сохраняя спокойствие и сосредоточенность.

В-третьих, необходимость сочетать высокое внимание к техническим навыкам с вниманием к внутренним ресурсам и личным качествам спортсмена. Такая комбинация делает процесс наставничества более сложным и ответственным, поскольку требует от наставника глубоких знаний психологии и педагогики.

В-четвертых, наставничество должно учитывать постоянный контроль и оценивание прогресса спортсменов.

Наконец, важной особенностью наставничества в спортивной школе является поддержание баланса между тренировочной нагрузкой и необходимыми периодами восстановления. Неправильное распределение нагрузок может привести к усталости,

выгоранию и ухудшению результатов, поэтому наставник должен внимательно отслеживать самочувствие и общее состояние спортсменов.

В итоге, наставничество в спортивной школе представляет собой сложный и ответственный процесс, направленный на развитие физически крепких и морально стойких спортсменов, способных выдержать жесткие условия спортивной борьбы.

Список использованной литературы

1. Дудина, Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура. Вестник НГПУ. 2017; № 5. С. 25 – 36.
2. Коричко, Ю.В., Полятыкина, Н.Д. Эффективность внедрения педагогической модели методического сопровождения детско-юношеского спорта в г. Нижневартовске // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. 2019. - № 3. - С. 23.
3. Мельниченко, Н.Ю., Рачковская, Н.А. Наставничество опытных спортсменов как принцип формирования ценностных ориентаций личности в спортивной школе единоборств // МНКО. 2021. № 3 (88). - С. 83-85.

© О.Н. Гаголкин,
© И.Ф. Гаголкина,
© Э.А. Сурков,
© М.В. Федчук

3.13. Реализация наставнической практики при формировании личности подростков посредством занятий киокусинкай

Ключевые слова: киокусинкай, личностный рост, социальная адаптация, воспитание подростков, дополнительное образование, спортивная школа.

Аннотация. Статья посвящена изучению влияния регулярных занятий киокусинкай на личностный рост подростков, занимающихся в спортивных школах. Исследуются процессы формирования нравственных качеств, социальной адаптации и волевых характеристик молодежи. Обосновывается положительный эффект, оказываемый данным видом спорта на физическое здоровье, уверенность в себе и умение справляться с жизненными трудностями. Рассматриваются особенности организации учебного процесса, включая создание благоприятной психологической обстановки и обеспечение качественного педагогического сопровождения в условиях спортивной школы. Особое значение придаётся процессу наставничества, которое способствует эффективной передаче опыта тренеров-преподавателей, а также, от старших спортсменов к младшим и поддержанию высокого уровня мотивации.

Занятия боевыми искусствами, такими как киокусинкай, давно признаны эффективным средством физического развития детей и подростков. Однако их влияние на формирование личности молодого спортсмена остается недостаточно изученным. Подростковый возраст характеризуется значительными изменениями в физическом развитии, эмоциональной сфере и социальных взаимодействиях.

Спортивные занятия, особенно боевые искусства, предоставляют уникальную возможность сформировать комплекс важных качеств, необходимых подросткам для успешной социализации и саморазвития. Именно киокусинкай отличается строгими правилами поведения, уважением традиций и дисциплиной, что способствует развитию определенных черт характера и навыков взаимодействия с окружающими.

Современные тенденции общественного развития ставят перед родителями, педагогами и специалистами ряд серьёзных задач, связанных с воспитанием и развитием подростков. Особенность периода взросления проявляется в активной перестройке всех сфер жизнедеятельности ребёнка, что создаёт особые условия для реализации инновационных подходов в образовании и воспитании. Один из таких путей – введение традиционных видов боевых искусств, таких как киокусинкай, в дополнительное образование подростков.

Киокусинкай – это одно из направлений японской борьбы, разработанное мастером Масутацу Оямой. Уникальность данного вида единоборств заключается в сочетании высокоэффективных методов физической подготовки с глубокой философией, основывающейся на трёх столпах: силе духа, дисциплине тела и развитии характера. Каждое занятие преследует цель не только освоить приёмы защиты и нападения, но и передать участникам важные морально-нравственные установки.

Главные задачи, поставленные перед спортсменами, включают формирование твёрдых убеждений, обучение контролю эмоций и действий, развитие выдержки и спокойствия в любых обстоятельствах. Дети и подростки, занимающиеся киокусинкай, познают традиции японского этикета, учения о чести, справедливом отношении к противникам и соблюдении установленных порядков. Такой подход помогает детям эффективно управлять собственным состоянием, противостоять внешним раздражителям и спокойно реагировать на возникающие сложности.

Основное преимущество киокусинкай – чёткая организация процесса тренировок, состоящего из последовательно сменяющих друг друга фаз: разминки, освоения базовой техники, отработки ударов и комбинации, завершающейся ритуальной медитацией. Этот ритм создаёт благоприятные условия для выработки полезных привычек: дисциплины, собранности и осознанности действий. Спортсмен учится концентрироваться на задаче, планировать время и добиваться поставленных целей [4. С. 24].

Кроме физического аспекта, важным элементом занятий является развитие коммуникативного компонента. Групповые занятия предоставляют отличную возможность наладить контакт с ровесниками, обсудить общие успехи и неудачи, обменяться опытом. Работа в команде позволяет подростку почувствовать себя полезным и востребованным участником коллектива, ощутить поддержку сверстников и педагогов. Атмосфера доверия и взаимного уважения помогает снизить тревожность, справиться с одиночеством и усилить чувство собственной значимости.

Благодаря физическим нагрузкам улучшаются мышечный тонус, гибкость, реакция и общая выносливость. Высокий темп и интенсивность занятий обеспечивают выход избыточной энергии, позволяя снять напряжение и агрессию. Одновременно формируются навыки противостояния стрессовым ситуациям, повышается сопротивляемость различным неблагоприятным факторам окружающей среды.

Исследования последних десятилетий подтвердили высокую эффективность занятий киокусинкай для подростков. Было доказано, что такие занятия снижают уровень тревожности и депрессии, увеличивают самооценку и чувство уверенности в себе. Участники тренингов демонстрируют лучшее управление гневом и импульсивностью, меньше подвержены агрессивному поведению и антисоциальным проявлениям [2. С. 172].

Наряду с классическими видами спорта, боевые искусства стали полноценной составляющей физической культуры и спорта. Однако существует необходимость разработки специальных тренировочных и образовательных программ, учитывающих особенности разных возрастных категорий и индивидуальных потребностей обучающихся. Эффективность занятий зависит от профессионализма тренеров-преподавателей и наличия качественной инфраструктуры. Важно учитывать и

региональную специфику, различия в культурных традициях и уровне обеспеченности [3. С. 19].

Современные эксперты сходятся во мнении, что система киокусинкай способна значительно обогатить традиционный учебно-воспитательный процесс, оказывая глубокое позитивное влияние на подростков.

Таким образом, занятия киокусинкай выступают важнейшим ресурсом для развития подростков, способствующим их гармоничному физическому и духовному развитию. Систематические занятия киокусинкай в условиях спортивной школы оказывает позитивное воздействие на процесс формирования личности подростков. Это выражается в улучшении адаптационных механизмов, повышении стрессоустойчивости и приобретении полезных жизненных навыков.

Необходимо отметить, что наставничество играет важную роль в процессе занятий киокусинкай. Опытные тренеры-преподаватели и опытные спортсмены помогают новичкам освоить технику движений, укрепляют дух и поддерживают мотивацию [1. С. 23]. Наставники передают знания о философии киокусинкай, учат уважению к старшим и партнерам по тренировке, формируют правильные жизненные ценности.

Особенно важно наставничество в подростковой среде, поскольку именно в этот период дети сталкиваются с множеством трудностей, связанных с формированием личности. Старшие товарищи становятся примером для подражания, показывают правильное поведение и отношение к делу. Таким образом, наставническая практика усиливает образовательный потенциал киокусинкай, помогая молодым людям развиваться гармонично и уверенно двигаться вперед.

Список использованной литературы

1. Абрамов, Э.Н., Крылович, Н.В. Методические рекомендации по созданию и функционированию системы наставничества в организациях сферы физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа Югры. - Ханты-Мансийск, 2024. - 25 с.

2. Ельчанинова, Е.Е., Похоруков, О.Ю., Козырева, О.А. Определение и специфика системы принципов социализации и самореализации воспитанников кёкусинкай каратэ // Наука и образование в современной конкурентной среде : материалы Международной НПК (Уфа, 15-16 февраля, 2014) : в 3-х ч. Часть 1. - Уфа: РИО ИЦИПТ, 2014. - С. 171-173.

3. Коричко, Ю.В., Давыдова, С.А., Полятыкина, Н.Д. О взаимодействии вуза и профессионального сообщества в сфере физической культуры и спорта / Традиции и инновации в образовательном пространстве России: Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции. – Нижневартовск, 2018. – 94 с. - С. 18-20.

4. Лесников, В.А., Похоруков, О.Ю., Козырева, О.А. Некоторые особенности детерминации особенностей педагогического взаимодействия в структуре занятий киокушинкай каратэ // Развитие научной мысли в современном обществе : сборник статей студентов, аспирантов, молодых ученых и преподавателей. - Уфа : Аэтерна, 2014. - С. 85-87.

3.14. Синергия наставничества и спорта: некоторые аспекты адаптации детей-сирот к занятиям киокусинкай

Ключевые слова: наставничество, социальная адаптация, дети-сироты, киокусинкай, спортивная школа, тренировка.

Аннотация. Статья посвящена изучению влияния наставничества в спортивной школе по виду спорта киокусинкай на успешную социальную адаптацию детей-сирот. В статье анализируются теоретико-практические аспекты наставничества, фокусируется внимание на особенностях его реализации в контексте занятий киокусинкай в спортивной школе. Представлены некоторые аспекты взаимодействия тренеров-наставников и воспитанников. Наставничество рассматривается как эффективный инструмент восполнения дефицита семейных ценностей и развития ключевых социальных компетенций.

Социальная адаптация детей-сирот остаётся одним из приоритетных направлений современного российского государства и гражданского общества. Отсутствие полноценной семьи и дефицит позитивного примера взрослых создают серьёзные препятствия на пути интеграции этой категории детей в общество.

Современные научные исследования подчёркивают значимость педагогических подходов, направленных на компенсацию дефицита социальных навыков и эффективное формирование жизненных установок. Одним из действенных инструментов решения данной проблемы является внедрение института наставничества в условиях спортивной школы [2. С. 23].

Целью данной статьи является изучение влияния практики наставничества в спортивной школе на успешную социальную адаптацию детей-сирот, занимающихся киокусинкай. Основной задачей исследования выступают выявление особенностей взаимодействия наставника и его воспитанников.

Обзор научных публикаций последних лет свидетельствует о растущем интересе исследователей к практике наставничества как средству социализации детей-сирот. Несмотря на разнообразие форм наставничества, наибольшую популярность приобрела форма, реализованная в условиях спортивных школ, особенно в направлениях, сочетающих физическое развитие и воспитание личности [1. С. 809].

Одним из перспективных видов спорта, привлекающих внимание исследователей, является киокусинкай. Этот вид боевого искусства характеризуется строгой дисциплиной, чётко определёнными нормами поведения и необходимостью следования внутренним установкам. Занимаясь киокусинкай, дети не только развивают физические качества, но и осваивают ценные личностные качества, такие как самоконтроль, упорство и уважение к другим.

Центральную позицию в воспитательном процессе занимает фигура тренера-наставника. Его задача не ограничивается передачей технических навыков боя, но охватывает широкий спектр воспитательных функций, таких как передача жизненного опыта и оказание моральной поддержки. Эффективность работы тренера-наставника зависит от целого ряда факторов, среди которых выделяются индивидуальные характеристики самих наставников, продолжительность и интенсивность общения со спортсменами, а также наличие сформированного климата доверия и поддержки внутри коллектива [3. С. 55].

Практика наставничества в спортивной школе становится всё более востребованной и наукоёмкой областью, где пересекаются педагогические, психологические и социальные аспекты, создавая синергию, ведущую к качественному росту и развитию подрастающего поколения [4. С. 192]

Материалом исследования послужили результаты анализа, полученные методом интервьюирования тренеров - наставников и воспитанников, педагогического наблюдения за поведением юных спортсменов на занятиях и соревнованиях, а также изучением архивных и официальных документов. Методологическая база включала следующие исследовательские процедуры:

1. анализ и обобщение научно-методической литературы;
2. интервью с тренерами-преподавателями, проводимое с целью выявления нюансов восприятия процессов наставничества обоими субъектами взаимодействия;
3. непосредственное педагогическое наблюдение за действиями и реакциями воспитанников на тренировочных мероприятиях и соревнованиях;
4. изучение документации (журналов учета посещений, анкет удовлетворенности процессом обучения).

Проведенный анализ подтвердил первоначальное предположение о решающем значении наставничества в процессах социализации детей-сирот. Деятельность наставника выступает ключевым элементом в создании надежного основания для полноценной жизнедеятельности и активной включенности в общественную среду. Дети получают жизненно важные навыки коммуникации, адекватного восприятия внешней среды и правильного целеполагания.

Анализируя данные научно-методической литературы и ответы интервью тренеров-преподавателей, мы отметили, что активные систематические занятия киокусинкай приводят к снижению заболеваемости и нормализации режима дня и отдыха спортсменов. Спортсмены показывают лучшую организованность свободного времени и больший интерес к расширению круга интересов.

Участие в программе наставничества в МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа» стало важным фактором роста числа выпускников, поступивших в средние профессиональные и высшие учебные заведения г. Нижневартовска и ХМАО-Югры. Применение практики наставничества в условиях спортивной школы наглядно демонстрирует высокую степень полезности этого инструмента для восстановления утраченных возможностей нормального функционирования детей-сирот. Наблюдаемые позитивные эффекты касаются общего состояния здоровья, эмоциональной стабильности и успешности в учебе и спорте.

Таким образом, долговременное сотрудничество тренера - наставника и юных спортсменов, занимающихся киокусинкай, открывает значительные возможности для исправления негативных последствий семейного неблагополучия и недостатка родительского контроля.

Список использованной литературы

1. Дрожалкин, В.А. Роль психолого-педагогического потенциала каратэ киокусинкай в формировании личности в подростковом возрасте // Молодой ученый. 2016. - № 21 (125). - С. 808-810.
2. Коричко, Ю.В., Полятыкина, Н.Д. Эффективность внедрения педагогической модели методического сопровождения детско-юношеского спорта в г. Нижневартовске // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. 2019. - № 3. - С. 23.
3. Кошкина, Н.К. Наставничество как инструмент социализации и адаптации к самостоятельной жизни детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

// Материалы XLVI Международной научной конференции «Педагогическое мастерство» (г. Казань, март 2023 г.). - Казань: Молодой учёный, 2023. - С. 54-58.

4. Поздеева, Е.А., Мелентьев, А.Н., Руссу, О.Н. и др. Здоровый образ жизни и биохакинг: анализ понятий, составляющих и основных принципов // Вестник Томского государственного университета. 2022. - № 477. - С. 191-200.

© С.Г. Белянкин,
© В.О. Лебедев,
© К.В. Краснова,
© С.М. Желтухина

3.15. Роль наставника при проведении занятий оздоровительной аэробикой с пожилыми людьми

Ключевые слова: аэробика, пожилой возраст, физическая подготовленность, функциональное состояние, психоэмоциональный статус, физкультурно-оздоровительная деятельность, климатогеографические условия.

Аннотация. В статье представлены результаты исследования влияния оздоровительной аэробикой на физическую активность и эмоциональное благополучие пожилых жителей города Нижневартовска. Полученные результаты подтверждают эффективность занятий оздоровительной аэробикой для улучшения функционального состояния и психоэмоционального фона пожилых людей в районе, приравненном к условиям Крайнего севера.

Наблюдаемые тенденции современной демографической ситуации в России характеризуются увеличением удельного веса населения старшего возраста, что обуславливает повышенное внимание к актуальным проблемам сохранения здоровья, поддержанию жизнеспособности и высокому качеству жизни лиц пенсионного и предпенсионного возраста [2. С. 79].

Темп современной жизни часто сопровождается дефицитом движения, что негативно отражается на состоянии ключевых систем и увеличивает риск развития возрастных недугов. В связи с этим возрастает значение разработки современных методик и практик, позволяющих эффективно предотвращать негативные последствия гиподинамического образа жизни и сохранять активный потенциал пожилых россиян. [3. С. 191].

Физическая культура и спорт приобретают ключевое значение в качестве действенных инструментов профилактики и коррекции негативных процессов, сопровождающих возрастные изменения организма. В условиях прогрессирующего старения населения России поиск оптимальных и доступных способов поддержания хорошего самочувствия и увеличения продолжительности активной жизни выходит на передний план социально-значимой проблематики [5. С. 115]. Среди множества физкультурно-оздоровительных технологий, таких как, фитнес, черлидинг, стретчинг и т.д., особое место занимает оздоровительная аэробика. Доступность, комплексное воздействие на организм, а также низкий риск травматизма делают ее идеальным выбором для лиц пожилого возраста [4. С. 92].

Нижневартовск, относящийся к территориям, приравненным к районам Крайнего Севера, отличается уникальными природно-климатическими условиями, создающими дополнительные адаптационные нагрузки на организм, особенно у пожилых людей. Ограниченность двигательной активности в холодное время года проявляется здесь наиболее ярко, подчеркивая острую необходимость в эффективном развитии и изучении доступного для данной категории населения спектра

активных видов досуга. Именно поэтому целенаправленная работа над созданием благоприятных условий для регулярного занятия физическими упражнениями представляется крайне актуальной задачей для городского сообщества. [1. С. 45].

Предмет исследования: результативность воздействия занятий по оздоровительной аэробике на физиометрические и психоэмоциональные показатели у лиц пожилого возраста.

Цель исследования: оценить динамику физиометрических и психоэмоциональных показателей у лиц пожилого возраста под влиянием регулярных занятий оздоровительной аэробикой в МАУДО г. Нижневартовска «Спортивная школа».

Задачи исследования:

1. Разработать и внедрить программу занятий оздоровительной аэробикой для лиц пожилого возраста с учетом возрастных особенностей и климатических условий региона;

2. Выявить динамику кардиореспираторной выносливости, гибкости, силовой выносливости, координации в экспериментальной и контрольной группах;

3. Оценить влияние занятий оздоровительной аэробикой на уровень тревожности и общее психоэмоциональное состояние испытуемых.

Исследование проводилось на базе спортивно-оздоровительного комплекса «Олимпия» в МАУДО г. Нижневартовска «Спортивная школа» в период с января по май 2025 года. Исследование носило лонгитюдный характер. Охват испытуемых составил 120 человек (118 женщин и 2 мужчин) в возрасте от 45 до 75 лет. Группа была разделена на контрольную (базовое освоение оздоровительной программы – 90 чел.) и экспериментальную (инициативная группа, в отношении которой применялись фитнес-технологии – 30 чел.). Длительность исследования составила 5 месяцев, частота занятий – 3 раза в неделю по 60 минут.

Для оценки эффективности программы использовались следующие методы: анализ научно-методической литературы, тестирование, методы математической статистики.

После применения пятимесячной оздоровительной программы в экспериментальной группе было зафиксировано достоверное улучшение всех исследуемых параметров:

- индекс Руфье-Диксона улучшился в среднем с 12.8 ± 1.5 до 9.2 ± 1.1 усл. ед. ($p < 0,01$), что соответствует переходу оценки адаптационного потенциала из уровня «удовлетворительно» в «хорошо». Это свидетельствует о повышении функциональных возможностей и экономизации работы сердца;

- показатель гибкости увеличился на 21%: расстояние при наклоне вперед возросло с -3.5 ± 1.2 см до $+1.8 \pm 0.9$ см ($p < 0,05$);

- силовая выносливость мышц брюшного пресса возросла на 38%: количество подъемов туловища за 30 секунд увеличилось с 12.4 ± 1.8 до 17.1 ± 2.1 раз ($p < 0,01$).

Анализ результатов анкетирования показал положительную динамику в экспериментальной группе:

- уровень ситуативной тревожности снизился на 35%: с 45.2 ± 3.1 баллов (умеренная тревожность) до 29.4 ± 2.8 баллов (низкая тревожность) ($p < 0,01$);

- показатели по опроснику SPA-36 продемонстрировали рост по шкалам «удовлетворенность жизнью», «ощущение собственной полезности» и «оптимистичный взгляд на будущее».

В экспериментальной группе выявлено статистически значимое ($p < 0,05$) улучшение результатов по всем тестам: показатель индекса Руфье-Диксона улучшился на 28%, что свидетельствует о повышении функциональных резервов кардиореспираторной системы. Показатели гибкости увеличились на 21%, силовой выносливости мышц брюшного пресса – на 38%.

В контрольной группе значимых изменений не зафиксировано. Психологическое тестирование выявило снижение ситуативной тревожности на 35% и повышение уровня жизненной удовлетворенности по опроснику SPA-36.

Таким образом, в ходе исследования были получены следующие результаты:

1. Проведение занятий оздоровительной аэробикой для лиц пожилого возраста доказали свою эффективность и безопасность. Регулярные занятия с применением фитнес-технологий являются эффективным средством для улучшения функционального состояния сердечно-сосудистой и дыхательной систем, повышения уровня физической подготовленности (гибкость, сила, координация) и нормализации психоэмоционального статуса у лиц пожилого возраста.

2. Выявлено положительное влияние занятий на психоэмоциональную сферу: снижение уровня ситуативной тревожности на 35%, повышение удовлетворенности жизнью и формирование более позитивного восприятия процесса старения.

3. Результаты исследования служат основанием для рекомендации широкого внедрения программ оздоровительной аэробики для лиц пожилого возраста в практику работы физкультурно-оздоровительных центров и спортивных комплексов в регионах со схожими климатогеографическими условиями.

Следует отметить, что эффективность занятий оздоровительной аэробикой с лицами пожилого возраста существенно повышается благодаря грамотному подходу педагога - наставника. Важнейшими аспектами организации процесса проведения занятий являются индивидуальный подбор нагрузки с учётом медицинских показаний каждого участника, постепенное наращивание интенсивности упражнений и внимание к особенностям опорно-двигательного аппарата и сердечно-сосудистой системы пожилых людей.

Наставничество предполагает создание комфортной обстановки на занятиях, мотивацию участников к активному участию и вовлечению в учебный процесс, а также обучение правильному выполнению упражнений с целью минимизации рисков травмы. Грамотное сопровождение помогает участникам лучше освоить технику выполнения упражнений, поддерживать высокий уровень мотивации и достигать поставленных целей по укреплению здоровья и повышению жизненного тонуса.

Список использованной литературы

1. Боронова, Е.К., Лапыко, М.Г. Физическая реабилитация лиц пожилого возраста средствами оздоровительной аэробики // Теория и практика физической культуры. - 2020. - № 5. - С. 45-47.

2. Иванова, О.А., Петров, В.Н. Коррекция психоэмоционального состояния женщин второго периода зрелого возраста средствами фитнеса // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - 2019. - № 5 (171). - С. 75-79.

3. Поздеева, Е.А., Мелентьев, А.Н., Руссу, О.Н. и др. Здоровый образ жизни и биохакинг: анализ понятий, составляющих и основных принципов // Вестник Томского государственного университета. 2022. - № 477. - С. 191-200.

4. Поздеева, Е.А., Овсянникова, М.А., Коричко, Ю.В. и др. Оценка эстетического компонента исполнительского мастерства чирлидеров в групповых упражнениях // Теория и практика физической культуры. 2023. - № 9. - С. 91-93.

5. Шалковская, Д.В. Особенности проведения занятий оздоровительной аэробикой с женщинами зрелого возраста в условиях Крайнего Севера / Актуальные проблемы физической культуры и спорта: сб. статей. - Чебоксары, 2018. - С. 112-115.

3.16. Перспективы наставничества в спортивной аэробике: региональный аспект

Ключевые слова: наставничество, спортивная аэробика, региональные особенности, преемственность поколений, подготовка спортсменов.

Аннотация. Статья посвящена изучению особенностей и перспектив наставничества в спортивной аэробике, рассматриваемых сквозь призму региональной специфики и культурных традиций. Основываясь на последних исследованиях и практической деятельности спортивных учреждений, авторы рассматривают наставничество как инструмент, способствующий повышению уровня подготовки спортсменов и формированию целостной образовательной экосистемы в сфере спортивной аэробики.

Наставничество играет значительную роль в современной сфере физической культуры и спорта и обладает особыми характеристиками, обусловленными спецификой видов спорта, особенностями региона и социально-культурными условиями [1. С. 26].

Спортивная аэробика, являясь ярким технико-эстетическим видом гимнастики, нуждается в особом подходе к реализации механизма наставничества. Воспитание гармонично развитых спортсменов, обладающих высоким уровнем физической подготовленности, умеющих исполнять сложнокоординационные элементы и владеть специфическими хореографическими навыками, требует тщательной подготовки и грамотно организованной работы наставника [4. С. 23].

Особенности региональной культуры влияют на восприятие и реализацию наставничества. Местные югорские традиции также сказываются на содержании спортивной аэробики, придавая ей уникальные черты красоты, грации и стиля исполнения.

Цель исследования – изучить особенности и перспективы развития наставничества в спортивной аэробике с учетом региональной специфики и культурных традиций, а также выявить эффективные механизмы и технологии, способствующие повышению уровня подготовки спортсменов и формированию целостной образовательной среды в сфере спортивной аэробики.

Одним из интересных аспектов является роль семейных традиций в спортивном наставничестве. В регионах нередко встречается феномен семейных династий, когда родители, обладая значительным опытом в спортивной аэробике, готовят своих детей и внуков к профессиональному занятию данным видом спорта (например, династии Коричко, Гнатченко, Устимовых, Аксеновых, Желтухиных, Дятловых). Такая преемственность поколений способствует формированию уникальной атмосферы внутри спортивного коллектива.

Перспективы развития наставничества в спортивной аэробике связаны с интеграцией новейших технологий и подходов, используемых в профессиональном спорте. Среди возможных направлений выделим:

- интерактивные онлайн-ресурсы: проведение открытых онлайн-курсов и вебинаров, позволяющих наставникам повышать квалификацию и обмениваться опытом;
- программы наставничества: разработка специальных программ, нацеленных на поддержку начинающих наставников и привлечение талантливой молодежи;

– информационные технологии: использование цифровых технологий для мониторинга физической активности, составления персональных планов тренировок и оперативного реагирования на возникающие проблемы.

Наставничество в спортивной аэробике является незаменимым условием подготовки высококвалифицированных спортсменов. Сложность этого вида спорта диктует необходимость наличия профессионально подготовленных наставников, понимающих специфику техники спортивной аэробики, хореографии и психологии спортсменов [2. М. 70]. Комплексный подход к развитию наставничества позволяет достичь максимальной отдачи от усилий, затрачиваемых на подготовку и воспитание спортсменов [5. С. 84].

Наставничество в спортивной аэробике привлекает внимание особым вниманием к художественному исполнению, сложнокоординационным элементам и хореографическому мастерству. Соответственно, процесс наставничества в спортивной аэробике приобретает специфические черты, обусловленные как характером самого вида спорта, так и региональными особенностями и социальными условиями [3. С. 165].

Спортсмены, проходящие подготовку под руководством наставника, получают не только физическую подготовку, но и усваивают сложную композицию движений, постигают ритм, музыкальность и выражение эмоций посредством танца. Эти компоненты делают наставничество не просто тренировочным инструментом, а формой воспитания личности, затрагивающей весь спектр человеческих проявлений.

Таким образом, наставничество в спортивной аэробике является неотъемлемым элементом успешной подготовки спортсменов, способствующим формированию физически и психологически зрелой личности. Регулярные обновления и модернизация методов наставничества обеспечат высокое качество подготовки спортсменов и сохранят отечественные традиции в технико-эстетических видах гимнастики.

Список использованной литературы

1. Дудина, Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник НГПУ. 2017. - № 5. - С. 25-36.
2. Коричко, Ю.В., Гнатченко, В.П., Аксенова, Л.В. и др. Наставничество как эффективный инструмент работы тренеров-преподавателей в условиях спортивной школы (на примере спортивной аэробики) // Современное образование: проблемы, решения, тенденции развития: Сборник статей XIII Международной НПК. - Петрозаводск, 2024. - С. 69-73.
3. Коричко, Ю.В., Коричко, А.А., Кучкильдин, Э.Р. и др. Некоторые аспекты составления соревновательной композиции в технико-эстетических видах спорта // Оригинальные исследования. 2024. - Т. 14. - № 6. - С. 161-165.
4. Коричко, Ю.В., Полятыкина, Н.Д. Эффективность внедрения педагогической модели методического сопровождения детско-юношеского спорта в г. Нижневартовске // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. 2019. - № 3. - С. 23.
5. Мельниченко, Н.Ю., Рачковская, Н.А. Наставничество опытных спортсменов как принцип формирования ценностных ориентаций личности в спортивной школе единоборств // МНКО. 2021. - №3 (88). - С. 83-85.

3.17. Наставничество в шахматном образовании: роль инструктора-методиста в подготовке тренера-преподавателя

Ключевые слова: наставничество, тренер-преподаватель, инструктор-методист, методические подходы, дополнительная программа спортивной подготовки.

Аннотация. В статье представлена роль наставничества в шахматном образовании, акцентируя внимание на значении инструктора-методиста в подготовке тренеров-преподавателей. Наставничество рассматривается как ключевой элемент профессионального развития, способствующий повышению квалификации тренеров-преподавателей и улучшению качества в сопровождении обучения шахматистов.

В работе раскрыты методы и подходы, используемые инструктором-методистом для передачи знаний и опыта. Особое внимание уделяется созданию поддерживающей образовательной среды, способствующей обмену идеями и лучшими практиками среди тренеров-преподавателей. В заключении подчеркивается, что успешное наставничество не только улучшает навыки тренеров-преподавателей, но и вносит вклад в развитие шахматного сообщества в целом.

Наставничество в шахматном образовании приобретает все большее значение в условиях современного образовательного процесса. Шахматы, как интеллектуальная игра, способствуют развитию логического мышления, стратегического планирования и творческого подхода к решению задач [3. С. 25; 6. С. 15]. В этой связи роль инструктора методиста, который является связующим звеном между теоретическими знаниями и практическими навыками будущих тренеров-преподавателей, становится ключевой [1. С. 19].

Эффективное наставничество может значительно повысить качество методического сопровождения тренеров-преподавателей, что в свою очередь отразится на высоком уровне обучения шахматам детей и подростков, рейтинге обучающихся [5. С. 23].

Целью данного исследования является анализ роли инструктора-методиста в процессе наставничества и методического сопровождения тренеров-преподавателей по шахматам, а также выявление методов и подходов, способствующих повышению эффективности этого процесса. Исследование направлено на изучение влияния наставничества на методическое сопровождение тренеров-преподавателей и качество шахматного образования в целом.

Шахматы – это не просто игра, а целая наука, требующая глубокого понимания стратегии, тактики и психологии. Важным аспектом развития шахматного мастерства является методическое сопровождение тренеров-преподавателей, которые будут обучать игроков различного уровня. В этом контексте роль инструктора методиста становится ключевой, так как он выполняет функцию наставника, обеспечивая методическое руководство и поддержку.

Наставничество в шахматном образовании представляет собой ключевой элемент, способствующий формированию квалифицированных тренеров-преподавателей, которые могут эффективно передавать знания и навыки спортсменам. Роль инструктора-методиста в этом процессе неопределима, поскольку именно он выступает связующим звеном между теоретическими аспектами обучения и практическими навыками, необходимыми для успешной тренерской деятельности [2. С. 69].

Нами было проанализированы источники и выявлены следующие критерии для успешного наставничества: инструктор-методист – это специалист, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки в методическом сопровождении специалистов отделения. Его основная задача заключается в разработке и внедрении федеральных стандартов спортивной подготовки, а также в подготовке тренеров-преподавателей к работе со спортсменами. Он выступает связующим звеном между теорией и практикой, помогая тренерам-преподавателям освоить современные подходы к обучению [4. С. 24].

Наставничество – это одна из центральных функций инструктора-методиста. В процессе наставнической деятельности с тренерами-преподавателями инструктор-методист:

- использует приемы методического сопровождения: делится своими знаниями методического сопровождения о методах преподавания шахмат, включая игровые техники, и психологическими аспектами обучения;
- проводит семинары, совещания, мастер-классы: регулярные встречи позволяют тренерам-преподавателям обмениваться опытом, обсуждать трудности и находить решения вместе с наставником;
- оказывает индивидуальную поддержку: каждый тренер-преподаватель имеет свои сильные и слабые стороны, которые инструктор-методист помогает выявить, на основе которых разрабатывает персонализированные рекомендации для повышения эффективности обучения.

Ключевые функции инструктора-методиста заключаются в следующем:

- *обучение и развитие*: инструкторы-методисты активно участвуют в сопровождении тренеров-преподавателей, предоставляя им необходимые теоретические и практические знания;
- *поддержка и обратная связь*: регулярная обратная связь от инструктора-методиста способствует повышению уверенности и профессионального роста тренеров-преподавателей;
- *разработка учебных планов*: необходимость участия инструктора-методиста в создании индивидуальных учебных планов для тренеров-преподавателей позволяет учитывать их уникальные потребности и цели.

Инструктор-методист играет важную роль в создании дополнительных программ спортивной подготовки для тренеров-преподавателей. Он анализирует потребности целевой аудитории, учитывает уровень подготовки спортсменов и разрабатывает стратегию реализации в методическом сопровождении, которые помогают тренерам-преподавателям более эффективно передавать знания спортсменам.

Работа инструктора-методиста направлена на адаптацию дополнительных программ спортивной подготовки: программы должны быть гибкими и адаптироваться под изменения в шахматной среде, включая новые правила, стратегии и технологии обучения.

Инструктор-методист отвечает за оценку результатов работы тренеров-преподавателей, предполагающей мониторинг результативности спортсменов. Анализ успехов спортсменов позволяет определить, насколько эффективно работают тренеры-преподаватели, и какие аспекты в обучении требуют доработки. Регулярное предоставление обратной связи тренерам-преподавателям помогает им корректировать свои методы и подходы к обучению.

Инструктор-методист способствует формированию сообщества тренеров-преподавателей, где они могут делиться опытом, обмениваться идеями и поддерживать друг друга. Это создает атмосферу сотрудничества и взаимопомощи, что в свою очередь положительно сказывается на качестве обучения.

Таким образом, роль инструктора-методиста как наставника для тренера-преподавателя по шахматам невозможно переоценить. Он не только обучает методическим приемам, но и создает условия для профессионального роста, развития и обмена опытом среди тренеров-преподавателей. В результате такая поддержка способствует повышению качества шахматного образования и развитию нового поколения шахматистов, готовых к успешным выступлениям на турнирах различного уровня.

Список использованной литературы

1. Абрамов, Э.Н. Механизмы формализации тренеров-преподавателей в статусе наставников // Актуальные проблемы правового регулирования спортивных отношений: новые подходы в научной дискуссии: Сборник материалов XIV международной научно-практической конференции, посвящённой десятилетию науки и технологий в России. - Челябинск, 2024. - С. 18-21.
2. Дробышев, Е.Ю. Модель взаимодействия педагога-наставника и обучающегося в ходе учебно-исследовательской деятельности // Педагогика. 2023. - Т. 87. - № 9. - С. 68-77.
3. Инновационная практика наставничества педагогических работников Пермского края: методический сборник материалов конкурсных испытаний Чемпионата муниципальных команд наставничества педагогических работников Пермского края / под редакцией: И.А. Дремина, Г.С. Винокурова. - Москва : Методист, 2023. - 52 с. -
4. Командирова, Ю.Г. Актуальность технологии наставничества в современной парадигме развития системы образования // Дополнительное образование и воспитание. 2023. - № 1. - С. 20-23.
5. Коричко, Ю.В., Полятыкина, Н.Д. Эффективность внедрения педагогической модели методического сопровождения детско-юношеского спорта в г. Нижневартовске // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. 2019. - № 3. - С. 23.
6. Никифорова, С.В. «Шаг в профессию»: о программе наставничества в учреждении дополнительного образования // Открытый урок: методики, сценарии и примеры. 2022. - № 2. - С. 14-25.
7. Сорокова, Л.А. Содержание и формы организации наставничества // Методист. 2022. - № 8. - С. 64-65.

© М.В. Озолин,
© С.А. Калиновский,
© С.С. Урунов

3.18. Наставничество как ключевой фактор спортивных достижений юных шахматистов

Ключевые слова: наставничество, шахматы, спортивная школа, обучение, спортсмены.

Аннотация. Статья посвящена исследованию влияния наставничества на достижения юных шахматистов. Рассматриваются ключевые элементы эффективного педагогического сопровождения, способствующие максимальному раскрытию талантов и достижению высоких спортивных результатов. Особое внимание уделено индивидуальным подходам, психологическому сопровождению и созданию благоприятной среды для обучения. Выявлены факторы, оказываю-

щие наибольшее влияние на эффективность подготовки. Полученные результаты подтверждают значимость наставничества как ключевого фактора спортивных достижений юных шахматистов.

Шахматный спорт требует высокого уровня интеллектуального напряжения, способности оперативно анализировать ситуацию и эффективно принимать решения. Для достижения высоких результатов спортсменам необходимы профессиональные знания, специальные умения и качества, формируемые в ходе многолетней тренировки. В связи с этим особое значение приобретает организация качественного педагогического сопровождения, включающего индивидуализированное наставничество, направленное на создание условий для успешного личностного и профессионального становления шахматистов [1. С. 45].

Педагогический процесс представляет собой сложный комплекс взаимосвязанных действий тренера-наставника и спортсмена, направленных на достижение образовательных целей. Ключевое значение имеет их взаимодействие, основанное на принципах сотрудничества, доверия и взаимного уважения. Именно эффективное наставничество обеспечивает наиболее благоприятные условия для реализации потенциальных возможностей наставляемых спортсменов, превращаясь в важный ресурс повышения эффективности учебно-тренировочного процесса [2; 3]. Таким образом, проблема выявления оптимальной педагогической модели наставничества в сфере спортивных школ становится актуальной задачей современного образования, требующей углубленного изучения и разработки рекомендаций по повышению эффективности тренерской деятельности.

Объектом исследования выступают процессы взаимодействия педагогических работников и воспитанников в условиях спортивной школы, осуществляющей подготовку шахматистов. Предметом исследования являются особенности и механизмы эффективного наставничества, направленные на формирование необходимых профессиональных качеств и повышение успешности учебно-тренировочной деятельности.

В процессе исследования были определены следующие задачи:

1. выявить специфику педагогического сопровождения наставников в спортивной школе, направленную на развитие одаренных детей-шахматистов;
2. определить роль наставничества в формировании специальных способностей и компетентностей спортсменов;
3. проанализировать эффективность методов воспитания и обучения, применяемых в практике подготовки квалифицированных кадров.

Для сбора необходимой информации использовались разнообразные исследовательские инструменты:

- анализ теоретико-методологической литературы, учебных материалов и методических разработок, посвященных вопросам подготовки шахматистов и проблем воспитательной работы в спортивной среде;
- интервьюирование опытных тренеров и руководителей спортивных организаций, позволившее получить представление о реальных практиках наставничества и особенностях работы с детьми разного возраста и уровня подготовки;
- наблюдение за занятиями в группах начальной подготовки, позволившее зафиксировать реальные формы и методы педагогического воздействия, используемые в повседневной работе тренеров.

Анализ собранных данных позволил сделать вывод о наличии существенных различий в восприятии роли наставничества разными категориями респондентов. Так, большинство опрошенных тренеров-преподавателей подтвердили важность наличия личного контакта с тренером-наставником, способствующего глубокому пониманию особенностей развития юного шахматиста и выбору адекватных методик и технологий обучения.

Кроме того, существует прямая зависимость между эффективностью наставнического взаимодействия и успехами спортсменов. Чем выше профессиональный уровень тренера и качество взаимодействия с учениками, тем быстрее достигается ожидаемый спортивный результат. Важную роль играет мотивация, поддержка самооценки и уверенности игроков, умение выявлять индивидуальные потребности и возможности каждого наставляемого.

Среди факторов, влияющих на качество наставничества, выделяют три ключевых компонента: профессиональная подготовка и квалификация тренера-преподавателя, уровень психологической готовности и эмоциональной устойчивости самого ребёнка, поддерживающая среда родителей и ближайшего окружения. Эти компоненты оказывают непосредственное влияние на скорость и глубину овладения необходимыми умениями и навыками, такими как техника игры, стратегия и психология победы.

Таким образом, правильно выстроенная система наставничества оказывает значительное положительное воздействие на спортивные успехи шахматистов. Основные выводы состоят в том, что высокие требования к квалификации наставников, применение индивидуального подхода и постоянное совершенствование организационных аспектов учебно-тренировочного процесса обеспечивают наилучшие условия для максимального раскрытия талантов шахматистов.

Система наставничества включает в себя:

- повышение профессиональной компетенции тренеров путём прохождения специализированных тренингов и семинаров, посвящённых проблемам наставничества и особенностям детской психологии;
- развитие механизмов индивидуальной работы с каждым ребёнком, основанных на учёте уникальных потребностей и способностей каждого воспитанника;
- создание комфортной психолого-педагогической среды, способствующей раскрытию творческого потенциала детей и подростков;
- регулярное информирование родителей о результатах деятельности детей и привлечение их к процессу воспитания и наставничества;
- организация регулярных соревнований и турниров, способствующих обмену опытом и закреплению практических навыков.

Таким образом, видится необходимым применение указанных мер, что позволит реализовать современные образовательные технологии, повышающие конкурентоспособность российских шахматистов на международной арене и укрепляющие лидерские позиции отечественной школы шахматного спорта.

Список использованной литературы

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. — Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. - 144 с.
2. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Эл. ресурс] / <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>, свободный. — Дата обращения: 26.11.2025.
3. Программа наставничества «Наставник-наставляемый» в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Нижневартовска «Спортивная школа» на 2025-2027 годы.

3.19. Роль наставничества в работе со спортсменами группы совершенствования спортивного мастерства в спортивном туризме

Ключевые слова: наставничество, спортивный туризм, профессиональное мастерство, техническая подготовка, мотивация.

Аннотация. Настоящая статья рассматривает проблему наставничества в спортивном туризме как важный фактор развития высококлассных спортсменов. Исследуются ключевые аспекты взаимодействия наставника и спортсмена, влияющие на эффективность тренировочного процесса и спортивные достижения. Особое внимание уделяется специфике формирования мотивации, развитию психоэмоциональной устойчивости, техническому росту и обучению методам восстановления. Статья подчеркивает важность индивидуального подхода к каждому спортсмену, учитывающего его индивидуальные характеристики и потенциал.

Спортивный туризм представляет собой одну из наиболее динамично развивающихся областей физической культуры и спорта, характеризующуюся высоким уровнем психологической и физической нагрузки, а также необходимостью постоянного повышения уровня спортивной подготовки. Спортсмены, находящиеся на этапе совершенствования спортивного мастерства, требуют особого подхода к тренировочному процессу, поскольку именно этот период является ключевым для достижения высоких спортивных результатов. Наставничество при этом выступает одним из важнейших инструментов эффективного взаимодействия тренера и спортсмена, способствующим развитию профессиональных качеств спортсменов и достижению ими успеха в соревнованиях различного уровня.

Современный спортивный туризм характеризуется увеличением количества участников соревнований, повышением требований к уровню квалификации спортсменов, внедрением новых технологий и оборудования. Это диктует необходимость совершенствования подходов к организации учебно-тренировочной работы, разработки инновационных методов управления процессом подготовки высококвалифицированных кадров [4. С. 52].

Наставничество в спортивном туризме имеет ряд особенностей, обусловленных спецификой данного вида спорта. Оно направлено на формирование устойчивых навыков преодоления сложных маршрутов, развитие способности оперативно реагировать на изменения условий окружающей среды, повышение выносливости и устойчивости организма к физическим нагрузкам [1. С. 42].

Важнейшими аспектами учебно-тренировочного процесса в области спортивного туризма являются:

- формирование мотивационной сферы: тренер-наставник помогает спортсмену осознать значимость поставленных целей, формирует установку на достижение результата, поддерживает интерес к занятиям спортом;
- развитие психоэмоциональной устойчивости: поддержка тренера способствует снижению тревожности перед соревнованиями, повышению уверенности в собственных силах, формированию стрессоустойчивости;
- повышение технического уровня: передача опыта старших поколений позволяет молодым спортсменам быстрее осваивать новые техники прохождения трасс, избегать ошибок, повышать качество тренировок;
- обучение методикам восстановления: правильный подбор восстановительных мероприятий сокращает сроки реабилитации после травм, снижает риск переутомления, повышает общую работоспособность организма;

- психолого-педагогический подход к взаимодействию с опытными спортсменами.

Работа с группой совершенствования спортивного мастерства требует учета индивидуальных особенностей каждого спортсмена, индивидуального подхода к каждому участнику команды. Важно учитывать уровень подготовленности, возрастные особенности, наличие предыдущих достижений и перспективы дальнейшего роста. Психологический комфорт, доверие и открытость способствуют созданию благоприятного микроклимата в коллективе, стимулируют обмен опытом и повышают эффективность тренировочного процесса [3. С. 26].

Эффективное взаимодействие предполагает регулярное проведение совместных сборов, участие в мастер-классах и семинарах, направленных на обучение новым техникам и тактическим приемам. Тренеры-преподаватели должны регулярно обновлять свои знания, знакомиться с новейшими научными разработками в области физического воспитания и медицины, активно применять современные методики тренировки и контроля функционального состояния организма [2. С. 23].

Таким образом, роль наставника заключается не только в передаче технических навыков и теоретических знаний, но и в формировании личностных качеств, необходимых для успешного выступления на соревнованиях международного уровня. Эффективность работы зависит от умения тренера-преподавателя адаптироваться к индивидуальным особенностям каждого спортсмена, находить оптимальные пути решения возникающих проблем, обеспечивать условия для реализации потенциала каждого члена команды.

Одним из перспективных направлений является внедрение цифровых технологий в процесс планирования и мониторинга тренировок. Использование специальных приложений и устройств позволяет отслеживать динамику показателей здоровья, своевременно выявлять отклонения от нормы, корректировать программу занятий, снижать вероятность травматизма. Применение виртуальных тренажеров, симуляторов природных условий способствует ускоренному освоению сложных участков маршрута, улучшает координационные способности, укрепляет мышечный корсет.

Также актуальной становится интеграция наставнической практики с педагогическими технологиями дистанционного обучения. Возможность удаленного консультирования, анализа видеозаписей выступлений, проведения онлайн-трансляций лекций расширяют возможности доступа к качественной профессиональной помощи, особенно для спортсменов из регионов с ограниченными ресурсами инфраструктуры.

В заключение необходимо подчеркнуть, что наставничество играет ключевую роль в достижении высших ступеней спортивного мастерства в спортивном туризме. Грамотная организация педагогического сопровождения обеспечивает гармоничное сочетание физических нагрузок и интеллектуального развития, создает предпосылки для формирования спортсменов, готовых успешно выступать на российской и международной арене.

Наставничество в спортивном туризме является важным элементом подготовки спортсменов высокого уровня. Оно предполагает систематическое педагогическое сопровождение, которое направлено на развитие как физической формы, так и интеллектуальных способностей участников соревнований. Опытный тренер-преподаватель помогает спортсмену осознать свою роль в команде, выработать правильную стратегию поведения на маршруте, сформировать необходимые психологические качества, такие как стрессоустойчивость и способность быстро адаптироваться к меняющимся условиям окружающей среды.

Эффективная работа тренера-преподавателя включает разработку индивидуальных планов тренировок, учитывающих особенности каждого участника команды. Важно учитывать возраст, уровень подготовленности, опыт участия в соревнованиях и личные предпочтения спортсмена. Наставник также следит за соблюдением

режима питания, отдыха и восстановления, что способствует достижению высоких результатов на соревнованиях различного уровня. Особое внимание уделяется формированию культуры здоровья и здорового образа жизни среди молодых спортсменов, что позволяет минимизировать риски травм и заболеваний.

Кроме того, грамотная организация тренировочного процесса подразумевает постоянное повышение квалификации самих тренеров-преподавателей. Регулярные семинары, мастер-классы и обмен опытом позволяют специалистам совершенствовать методы тренировки, осваивать новые технологии и методики, повышать эффективность своей работы. Это особенно важно в условиях современной спортивной конкуренции, когда требования к уровню подготовки постоянно растут, а победы достигаются благодаря малейшим преимуществам над соперниками.

Таким образом, наставничество становится ключевым фактором успешного выступления спортсменов на всероссийских и международных турнирах по спортивному туризму.

Список использованной литературы

1. Абрамов, Э.Н. Наставничество в сфере физической культуры и спорта: опыт Ханты-Мансийского автономного округа - Югры // Физическая культура в школе. 2024. - № 3. - С. 41-43.
2. Коришко, Ю.В., Полятыкина, Н.Д. Эффективность внедрения педагогической модели методического сопровождения детско-юношеского спорта в г. Нижневартовске // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. 2019. - № 3. - С. 23.
3. Смирнова, Ю.И. Формирование мотивации к спортивным достижениям через наставничество // Физическая культура и здоровье. 2018. - № 2. - С. 29-32.
4. Соболева, Н.В., Николаев, Е.А. Спортивно-оздоровительный туризм: Учебное пособие. - Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2023. - 182 с.

© Н.П. Никульшина,
© А.К. Юрков,
© В.П. Полторацкая,
© С.А. Флегантова,
© Д.В. Жарких,
© Т.В. Фролова,
© Д.С. Молоков

3.20. Опыт реализации регионального проекта «Тренеры-наставники – легенды Ямала»

Славится Ямал талантливыми тренерами и инструкторами-методистами. Сохраняя традиции, они передают накопленный опыт и знания подрастающему поколению, способствуя новым спортивным достижениям юных спортсменов. В ходе разработки и апробации целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта в Ямало-Ненецком автономном округе был запущен проект «Тренеры-наставники – легенды Ямала». Его цель – на примере деятельности известных в регионе, стране и мире тренеров раскрыть потенциал наставничества, привести примеры передачи опыта подрастающему поколению специалистов.

Изучение непосредственных наставнических практик, реализуемых ямальскими специалистами, позволяет определить специфические черты, присущие наставничеству в сфере физической культуры и спорта. Сквозь призму конкретного (субъективного) опыта выстраивается представление о феномене наставничества.

Каждая из таких практик реализуется человеком со своим мировоззрением, опытом и видением сути и средств наставничества.

Феноменология опыта наставничества специалистов Ямала включает как практики, основанные на интуитивной передаче опыта, основанные на чутье и спонтанно возникающих потребностях в новых знаниях, так и четко спланированные, целенаправленные, глубоко осознанные и осмысленные практики передачи опыта.

Тренеры-преподаватели по пулевой стрельбе А.К. Юрков и Н.П. Никульшина (СШОР им. Т.В. Ахатовой, филиал в г. Ноябрьске) наставническую деятельность реализуют поэтапно. На первом – этапе спортивной подготовки – из числа перспективных юных спортсменов отбираются способные к педагогической деятельности, проводится профориентационная работа по выбору вуза и профиля подготовки. На втором этапе осуществляется наставническое сопровождение в период обучения в университете. На третьем этапе принятые в штат выпускники вузов прикрепляются к наставникам, организуется совместная работа.

Старший тренер-преподаватель по тяжелой атлетике и пауэрлифтингу В.П. Полторацкая (СШ «Геолог» г. Тарко-Сале Пуровского района) сама прошла путь от спортсмена-инструктора до тренера. Наставническую работу нацеливает на обеспечение профессиональной адаптации, становления, самоопределения, самореализации начинающих тренеров, а также содействия им в преодолении проблемных ситуаций и кризисных явлений.

Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре Д.В. Жарких (СШ «Муравленко», г. Муравленко) представляет сетевой формат наставничества. В организации специалисты ведут работу сообща, реализуют совместные проекты, вместе готовят и проводят физкультурно-спортивные мероприятия. Наставничество при этом выступает сопутствующим механизмом взаимодействия и обмена опытом в работе тренеров и методистов. Знания и опыт приобретают как молодые, так и опытные специалисты, т.к. реализуется реверсивное наставничество.

Интересный формат наставничества реализует в своей деятельности тренер-преподаватель по тяжелой атлетике и пауэрлифтингу С.А. Флегантова (СШОР «Альтис, г. Ноябрьск) – напарничество. Это форма, при которой более опытный наставник работает рядом с менее опытным напарником. Суть такого тандема – в передаче опыта и знаний, помощи подопечному в поиске пути и принятии своевременных решений, которые помогут ему справиться с задачами и избежать ошибок.

Похожую форму наставнической деятельности применяет тренер-преподаватель по восточным боевым единоборствам Ю.К. Чалый. В тандеме с бывшим воспитанником, а ныне тренером они работают и тренируют детей, добиваются высоких результатов на соревнованиях, в том числе, на мировом уровне.

В этом, пожалуй, заключается главный смысл наставничества в сфере физической культуры и спорта: содействию коллегам-специалистам с целью развития вида спорта, сохранении накопленного опыта, что приводит в итоге к спортивным достижениям воспитанников.

Практики успешных тренеров вполне можно назвать «авторскими школами», основой уникального опыта создания «кузниц кадров» сферы спорта. Эти практики вооружают конкретными руководствами к действию молодых специалистов. Для самих же опытных тренеров передача опыта – это возможность оставить след, сохранить свой авторский подход в спортивной подготовке.

Копилка опыта тренеров-наставников пополняется на странице регионального Центра спортивной подготовки во Вконтакте: <https://vk.com/csp.yanao>. Ниже представлены интервью с некоторыми из них.



Фото 3. Алексей Кириллович Юрков, старший тренер ЯНАО по пулевой стрельбе, с воспитанницей.

Алексей Кириллович Юрков с 1983 года руководит спортивно-стрелковым клубом «Олимп» в городе Ноябрьске, с 2000 года является старшим тренером региона по пулевой стрельбе, с 2021 года - тренером в спортивной школе олимпийского резерва имени Ахатовой.

Алексей Кириллович – пример преданности и любви к спорту. Долгие годы посвящает себя развитию пулевой стрельбы, воспитанию профессиональных и успешных спортсменов. В спортивном сообществе Алексей Кириллович ценится как профессионал, всегда готовый помочь коллегам.

Расскажите, пожалуйста, о себе, о том, как Вы пришли в спорт?

Во время службы в Пограничных войсках мне предложили заняться морским многоборьем. Одним из его видов была пулевая стрельба. Выполнил норматив кандидата в мастера спорта СССР по морскому многоборью.

Что побудило Вас заняться тренерской работой?

В 1976 году в городе Чайковский Пермского края открывался стрелковый тир и мне предложили заняться тренерской работой.

Был ли такой человек, которого Вы могли бы назвать своим наставником?

Да, был такой человек. Владимир Валерьянович Лукин помогал мне в начале тренерской работы, учил и наставлял. Он работал тренером в спортивной школе Ижевска. Сейчас он Заслуженный тренер России, там же и работает.

Был ли у Вас опыт наставничества для кого-то? Какими были Ваши мотивы заниматься наставнической деятельностью?

Я работаю в стрелковом тире в городе Ноябрьск уже 40 лет, с 1983 года. Помогал всегда всем, кто ко мне обращался за советом, в каком-то деле. Просто раньше не было такого модного слова – наставничество. Мотив всегда был один – достойно развивать пулевую стрельбу на Ямале, чтобы были в регионе профессиональные тренеры и спортсмены высокого класса.

Бывали ли случаи, когда молодые специалисты чему-то учили старших?

Такие случаи бывают всегда и в этом можно видеть только плюсы. Молодое поколение мыслит по-другому. Всегда прислушиваюсь к мнению своих воспитанников, которые сейчас работают тренерами.

Менялись ли у Вас взаимоотношения с коллегами по цеху, например, от конкуренции – к взаимодействию?

Долгое время я работал один на Ямале тренером по пулевой стрельбе. Потом появлялись тренеры в других городах региона. Конкуренции не было, была одна задача – профессионально развивать наш вид спорта на Ямале и показывать достойные результаты на российском и мировом уровне.

Чем по сути является наставничество в профессиональной спортивной среде?

Я считаю, что это обобщение опыта, нахождение компромиссов, следование к одной цели. Считаю, что профессиональные обязанности должны преобладать над наставничеством. Наставник – это призвание делиться опытом своего труда. Не каждый может быть наставником, нужно уметь донести до человека свою мысль, свой опыт, сделать так, чтобы тебя воспринимали как наставника.

Какими качествами, на Ваш взгляд, должен обладать идеальный наставник?

Умение передать опыт и знания, терпение, коммуникабельность, умение находить «общий язык», желание вырастить профессионала.

Как Вы считаете, кому больше приносит пользу наставничество в спорте: начинающему специалисту или самому наставнику?

Скорее всего, больше пользы наставничество приносит молодому специалисту. Наставнику – только моральное удовлетворение, что он кого-то оставит вместо себя и его опыт будет жить.

Имеет ли потенциал идея профессионального наставничества в спорте для Ямала?

Имеет. Для развития наставничества в спорте на Ямале, прежде всего, нужно УВАЖЕНИЕ к тренерам. Нужно, чтобы прислушивались к их мнению, ценить работу тренеров-наставников.

Существуют ли региональные особенности наставничества? В чем они?

Наверное, в большом городе найти себе стажёра проще. В городе Ноябрьск я могу искать себе стажёра только среди своих воспитанников. Города находятся на большом расстоянии друг от друга, какие-то виды спорта развиваются не во всех городах. Всё очень ограничено.

Без чего наставничество невозможно?

Без взаимопонимания и желания передать опыт и знания и получить опыт и знания.



Фото 4. Наталия Петровна Никульшина, тренер-преподаватель по пулевой стрельбе, с воспитанницей.

Наталия Петровна Никульшина, старший тренер сборной Ямала по пулевой стрельбе, воспитала целую плеяду именитых спортсменов: мастеров спорта международного класса Ольгу Десятскую, Алину Хизбуллину, Юлию Дьякову, мастеров спорта Кирилла Матвеева, Ангелину Чаппарову, Татьяну Прошкину, Елизавету Янгирову. Некоторые из них стали коллегами.

Наталия Петровна, расскажите, пожалуйста, о себе, о том, как Вы пришли в спорт.

Спортом начала заниматься с детства. В 1985 году родители привезли меня в Ноябрьск, и когда училась в 5 классе, папа отвёл меня в секцию лыжных гонок. Я часто болела, поэтому родители решили: нужен вид спорта, где можно закаляться на свежем воздухе.

Мне очень повезло: первый тренер был фанатом вида спорта, у нас был очень сплочённый коллектив, разнообразные интересные тренировки. Мы не только на лыжах бегали, но и ходили в бассейн, тренажёрный зал, занимались игровыми видами спорта. Часто проводили спортивные капустники: сочиняли стишки и песни про свои тренировки.

Любовь тренера к спорту передавалась и нам, многие ребята из моего детства пошли работать в сферу физической культуры и спорта.

После окончания института я познакомилась со своим супругом, Юрковым Алексеем Кирилловичем, который работал тренером по пулевой стрельбе, стала помогать ему в тире, набирала ребят в группы начальной подготовки, тренировала их по общей физической подготовке. А потом затянуло, стала стрелять сама, выполнила первый спортивный разряд на пистолете, прошла переподготовку и стала

тренером по пулевой стрельбе под зорким контролем Алексея Кирилловича. Работаю в тире с 2000 года.

Что побудило Вас заняться тренерской работой?

Нельзя сказать, что побудило. Это был плавный процесс осознания, что мне это нравится. Формировалось это с детского спорта, когда тренер даёт задание провести разминку, потом вместе с учениками обсуждает план тренировок на неделю.

Мой первый тренер всегда спрашивал нас, какие тренировки нам бы хотелось пройти: поработать на выносливость, скорость, или, если устали, просто пойти в поход.

Меня это увлекало, цепляло то, что с моим мнением считаются. Затем нашу группу приглашали на соревнования помощниками судей, мы с такой радостью приходили на соревнования, уже не как участники, а начинающие судьи.

Когда я уже заканчивала спортивную школу, тренер брал нас на набор групп начальной подготовки. Мы одевали на шею все свои медали, брали лыжи, палки и в школах рассказывали детям о нашем спорте. В тот момент пришло осознание того, что я тоже хочу быть тренером. Уже в институте, изучая теорию и методику физвоспитания, поняла, насколько грамотным был мой тренер.

Был ли такой человек, которого Вы могли бы назвать своим наставником?

Конечно, это мой супруг, Юрков Алексей Кириллович. Я пришла в пулевую стрельбу благодаря ему и всему научилась в этом виде спорта с его помощью.

Что Вы считаете главным результатом профессионального наставничества?

Результат - если твой воспитанник остался в профессии и показывает высокие результаты своего труда.

Был ли у Вас опыт профессионального наставничества для кого-то? Какими были Ваши мотивы заниматься наставнической деятельностью?

Опыт наставничества у меня, конечно же, есть. Мы с Алексеем Кирилловичем в тире работали вдвоём. Я большую часть времени на огневом рубеже, он - на соревнованиях. Привезёт юношескую команду, заберёт юниоров, и опять поехал.

Мы понимали, что нам нужны увлечённые ребята, которые могли бы остаться в Ноябрьске после окончания школы. Понимали, что нам нужна смена.

Главная проблема для тренеров наших северных городов - в том, что все воспитанники уезжают после окончания школы учиться в другие города. Мы предложили трём нашим воспитанникам, Кириллу Матвееву, Елизавете Гутровой (Янгировой) и Юлии Дьяковой остаться после окончания школы в Ноябрьске и продолжить свою спортивную карьеру. Все они были членами юниорской сборной команды России по пулевой стрельбе. Кирилл и Елизавета к окончанию школы были уже мастерами спорта, а Юлия мастером спорта международного класса. Ребята нам поведали, что после завершения спортивной карьеры они будут работать в дальнейшем в тире. Они тренировались, заочно учились, выезжали на соревнования российского и мирового уровней.

Когда были в городе, в родном тире, помогали нам на тренировках с начинающими стрелками. Ребята сами проявляли инициативу: судили соревнования, проводили тренировки, спланировали вокруг себя занимающихся, делились опытом.

Первой спортивную карьеру закончила Елизавета Янгирова и начала работать тренером. Мы с Алексеем Кирилловичем помогали ей набрать её первых учеников, группы начальной подготовки. Помогали, подсказывали, наставляли.

Вторым спортивную карьеру закончил Кирилл Матвеев. Елизавета ушла в декретный отпуск и передала все свои группы Кириллу. Юлия Дьякова ещё в профессиональном спорте, член сборной команды России и на полставки работает тренером.

Отличный личный пример, когда тренер тренируется вместе со своей группой на рубеже. Ребята гордятся своим тренером и берут с неё пример.

Бывали ли случаи, когда молодые специалисты чему-то учили старших?

Конечно, были и есть. Я не была профессиональным спортсменом, я просто хороший педагог. А вот мои воспитанники - профессиональные спортсмены и знают много нюансов в нашем виде спорта и делятся со мной.

Чем, по сути, является наставничество в профессиональной спортивной среде, на Ваш взгляд?

Бескорыстная передача опыта и знаний такому же близкому тебе по духу человеку. Чтобы твой опыт, труды не пропали даром!

Где грань между наставничеством и профессиональными обязанностями?

Если профессиональные обязанности - это твоя рутинная и творческая работа, то наставничество – это умение донести до человека и передать свои знания.

Наставник – это призвание. Он должен быть коммуникабельным, тактичным, терпеливым, бескорыстным. Не каждый человек может быть наставником.

Возможно ли внедрение наставничества «сверху», административно?

Я думаю, что нет.

Как Вы считаете, кому больше приносит пользу наставничество в спорте: начинающему специалисту или самому наставнику?

И тому, и другому. Я как наставник получаю моральное удовлетворение, что моя работа будет продолжена. Начинающий специалист получает бесценный опыт.

Без чего наставничество невозможно?

Без желания.

Имеет ли потенциал идея профессионального наставничества в спорте для Ямала, на Ваш взгляд?

Имеет. У нас много высококвалифицированных тренеров и у них есть хорошие воспитанники. Нужно только захотеть.

Что может послужить мотивацией для высокопрофессиональных тренеров делиться своим опытом?

Уважение и почёт. Ещё со времён СССР наставниками назывались лучшие и опытнейшие учителя. Сколько было лозунгов, пропаганды наставничества. Наставник был уважаемым человеком в коллективе.

Как Вы видите развитие института наставничества в спорте на Ямале?

Это должно идти от сердца самого тренера-наставника. Не нужно заваливать тренера-наставника кучей бумаг, отчётов и планов. Работать некогда будет. Здесь душу нужно вложить: найти, воспитать, передать опыт, проследить, вовремя подсказать, поддержать.

Виктория Полторацкая «Светить как путеводная звезда и вести за собой»

Виктория Павловна Полторацкая, старший тренер-преподаватель по тяжелой атлетике и пауэрлифтингу спортивной школы «Геолог» города Тарко-Сале Пуровского района, включена в региональный Реестр наставников, предпринимает действенные усилия по реализации целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта в Ямало-Ненецком автономном округе.

Педагогическая деятельность Виктории Павловны привела к появлению высококлассных спортсменов: кандидата в мастера спорта Бекжана Султанова, мастера

спорта Алексея Рихтера. В настоящее время Алексей продолжает свою спортивную карьеру в качестве тренера.



Фото 5. Виктория Павловна Полторацкая, старший тренер-преподаватель по тяжелой атлетике и пауэрлифтингу спортивной школы «Геолог» г. Тарко-Сале, с воспитанницей.

Виктория Павловна, расскажите, пожалуйста, о том, как Вы пришли в спорт.

Начала заниматься с 13 лет, когда в 1996 году подруга привела в культурно-спортивный комплекс «Геолог» заниматься ОФП. С первого дня тренировок я легко влилась в коллектив. Сейчас тренировки – это часть моей жизни, они помогают мне хорошо себя чувствовать и быть в форме. Я уже не представляю себя без спорта. Считаю, что мне невероятно повезло с самого начала! Мой первый тренер был настоящим энтузиастом своего дела, он «горел» спортом. У нас сложилась потрясающая команда, мы были как одна семья. Тренировки были всегда интересными и разнообразными. А тренер, Форсунов Эдуард Васильевич, разглядев во мне потенциал, сразу же начал заниматься моим развитием.

Эдуард Васильевич стал Вашим наставником?

Настоящим наставником для юного спортсмена может стать только тот человек, который светит как путеводная звезда и ведет за собой даже в самые трудные времена. Эдуард Васильевич стал этой путеводной звездой для меня.

Что побудило Вас заняться тренерской работой?

Интенсивные тренировки принесли свои плоды: я получила возможность работать спортсменом-инструктором. После окончания института сменила эту должность на тренерскую, во многом благодаря влиянию Эдуарда Васильевича, чей опыт и знания я стремилась перенять.

В чем для Вас выражен результат профессионального наставничества?

Главный результат – это работа моего воспитанника, его результаты и результаты его обучающихся. Сейчас мы вместе с Алексеем Рихтером проводим турниры для малышей, составляем планы и выезжаем на соревнования.

Ну, а молодые специалисты могут чему-то научить старших?

Безусловно! Считаю, что наставничество - взаимовыгодный процесс. Он приносит пользу всем участникам, к тому же способствует созданию более открытой и дружелюбной атмосферы в коллективе спортивной школы.

Чем, на Ваш взгляд, является наставничество в профессиональной спортивной среде?

Это передача знаний, навыков и установок. Наставничество служит для обеспечения профессиональной адаптации, становления, самоопределения, самореализации начинающих тренеров, а также содействия им в преодолении проблемных ситуаций и кризисных явлений. Грань между наставничеством и профессиональными обязанностями заключается в том, что наставничество фокусируется на развитии, а профессиональные обязанности - на выполнении конкретных задач. При этом наставничество может осуществляться одновременно с исполнением должностных обязанностей, например, когда специалист выполняет функции наставника и при этом выполняет свои профессиональные обязанности.

Какими были Ваши мотивы заниматься наставнической деятельностью?

Мотив заниматься наставнической деятельностью это желание делиться профессиональным опытом. Достигая определённого уровня, человек чувствует потребность учить других тому, что знает сам.

Светлана Флегантова. «Стремление помочь подопечному найти свой путь»



Фото 6. Светлана Александровна Флегантова, тренер-преподаватель спортивной школы олимпийского резерва «Альтис» города Ноябрьска, с воспитанницей.

Жизненное кредо Светланы Александровны Флегантовой, тренера-преподавателя спортивной школы олимпийского резерва «Альтис» города Ноябрьска, - не сдаваться, идти к своей цели. Тренерской деятельностью по тяжелой атлетике и пауэрлифтингу она занимается 19 лет. Кажется, что наставничество у Светланы Александровны в крови.

Расскажите, пожалуйста, о том, как Вы пришли в спорт?

С детства мечтала стать учителем по физической культуре. В 80-е годы современных обустроенных спортивных залов не было, а заниматься спортом мне очень хотелось, поэтому активно по выходным дням с родителями бегала на лыжах, каталась на коньках. Работала сначала воспитателем в дошкольном образовательном учреждении, а потом и в школе-интернате. Опыт работы с детьми до прихода в спорт накопился богатый!

В спортивный зал спорткомплекса «Геолог» в г. Тарко-Сале я пришла по совету... массажиста. Стала заниматься силовым троеборьем, хотя первые мои выступления были unsuccessfulными.

Был ли такой человек, которого Вы могли бы назвать своим наставником?

В спорткомплексе «Геолог» состоялась первая встреча с Эдуардом Васильевичем Форсуновым, которая оказалась решающей для моей дальнейшей карьеры. Вместе с Анатолием Васильевичем Бельковым они стали моими тренерами, многому научили. Знания и опыт, которые мне передали мои наставники, я применяю в своей практике. Именно они научили меня принимать волевые решения, добиваться поставленного результата, приучать себя к дисциплине.

Многого удалось достичь в спорте?

Как целеустремлённый человек, уже через год выполнила норматив мастера спорта, а через 3 года - норматив мастера спорта международного класса. Была бронзовой призёркой России по троеборью и серебряной - по жиму лёжа. Решила не останавливаться на достигнутом и выполнить норматив мастера спорта по тяжелой атлетике. Год упорной подготовки, и звание мастера спорта было получено.

Что побудило Вас заниматься тренерской работой?

Детская мечта, как уже упомянула. Я набиралась опыта, добивалась определённых результатов! Прошло время им делиться. Получила педагогическое образование и в 2002 году стала работать тренером-преподавателем.

Тренерская работа даёт общение с людьми, самовыражение. Когда видишь, что спортсмен достигает спортивный результат под твоим руководством, это очень сильно мотивирует.

Был ли у Вас опыт наставничества для кого-то?

За время своей тренерской работы я воспитала четырех мастеров спорта: Это Владимир и Ксения Карпенко, Елена и Николай Сухарь. Я получаю настоящее удовольствие от того, что мои спортсмены добиваются поставленных целей!

Мой опыт и знания успешно переняли двое моих воспитанников, как говорится, пошли по моим стопам, и на сегодняшний день работают тренерами. Полученный опыт передают своим воспитанникам.

Ксения Карпенко готовится стать тренером в ближайшем будущем, а пока работает спортсменом-инструктором и помогает мне на тренировках с новичками.

Какими были Ваши мотивы заниматься наставнической деятельностью?

Понимание того, что моя работа будет продолжена. Стремление помочь новым поколениям спортсменов в достижении высоких спортивных результатов. Искреннее желание передать свой опыт и знания, помочь подопечному найти свой путь и принять своевременные решения, которые помогут ему справиться с задачами и избежать ошибок.

Что для Вас наставничество?

Наверное, это состояние души. Когда хочется помочь и поделиться своим опытом и знаниями. Считаю наставничество партнерством, в котором опытный наставник использует свой опыт и знания для поддержки и обучения подопечного.

Предпочитаю неклассическую форму наставничества: наставничество-напарничество. Это форма, при которой более опытный наставник работает рядом с менее опытным "напарником". Таким образом я готовлю для себя напарника, чтобы работать в одном тандеме.

На Ваш взгляд, каждый может быть наставником?

Думаю, что не каждый человек, но каждый может быть ценным для кого-то!

Быть наставником - значит не только передавать знания и опыт, но и уметь слушать, сопереживать, мотивировать и вдохновлять. Я считаю, что профессиональные качества очень важны, но наличие определенных личностных качеств является ключевым.

Наставник должен уметь показать все плюсы работы, чтобы новичок захотел остаться в учреждении и с оптимизмом в дальнейшем работал.

Как Вы считаете, кому больше приносит пользу наставничество в спорте: начинающему специалисту или самому наставнику?

Я считаю, что наставничество в спорте приносит пользу как новичку, так и наставнику. Начинающий специалист получает ускоренную адаптацию, передачу знаний и опыта, а также поддержку в развитии своих навыков. Наставник же, в свою очередь, развивает лидерские и коммуникативные навыки, а также получает возможность поделиться своим опытом и знаниями.

Только тренер способен поддерживать своих воспитанников на протяжении трудного пути от новичка к «мастеру» и поддерживать их на пути к успеху.

Почему наставничество важно для спортивной карьеры?

Каждый успешный спортсмен мечтает о карьере, полной достижений и побед. И я как наставник помогаю преодолеть трудности и направить в правильном направлении, избежать ошибок.

Благодаря своему опыту и знаниям я как наставник обнаруживаю и развиваю в спортсмене его сильные стороны, необходимые для достижения выдающихся результатов.

Как Вы видите развитие института наставничества в спорте на Ямале?

Всегда полезны очные встречи с коллегами – это всегда живое общение и передача накопленного опыта и знаний.

Каким опытом готовы поделиться с коллегами из других муниципальных и спортивных школ?

Особенностями развития силовых качеств у тяжелоатлетов разного возраста и спортивной квалификации.

С некоторыми моими практиками можно познакомиться в публикациях. Например, в 2015 году была опубликована работа «Практические советы. Определение у детей природной и приобретенной моторной асимметрии» на страницах печатного издания «ЗАВУЧ.ИНФО».

В 2024 год были разработаны методические рекомендации «Особенности развития силовых качеств у тяжелоатлетов разного возраста и спортивной квалификации» и опубликованы в сборнике статей Международной педагогической дистанционной конференции «Образование и педагогика XXI века».

**Дмитрий Жарких. «Взаимное желание учить и учиться,
помогать и развиваться»**

Дмитрий Владимирович Жарких входит в тренерский состав сборной ЯНАО по дартс, делится опытом и знаниями не только с юными спортсменами, но и с молодыми коллегами. Работает с самыми сильными спортсменами Ямала, ведь его подопечные - дети особой заботы. Некоторые из них стали неоднократными победителями и призёрами окружных параспартакиад, всероссийских соревнований по дартс и пауэрлифтингу (в дисциплине «жим лёжа»).



Фото 7. Дмитрий Владимирович Жарких, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре МАУ ДО СШ «Муравленко», с воспитанниками.

Дмитрий Владимирович, расскажите о себе, о своём опыте наставничества

Мой путь в спорт начинался с самого детства. Папа был методистом по спорту, готовил команды по волейболу, футболу, легкой атлетике, городошному спорту. С ранних лет физкультура шла со мной по жизни.

С первого класса был физоргом, помогал учителям организовывать и проводить соревнования. Сам активно участвовал в различных соревнованиях, занимался туризмом. Где-то классе в 9 понял для себя, что пойду по стопам отца и поступил в профильный колледж. Получил профессию «педагог дополнительного образования в сфере оздоровительной физической культуры» с подготовкой по отдельным видам спорта. На старших курсах поехал на практику в лучший санаторно-оздоровительный лагерь Омской области «Орлёнок», где остался работать спортивным организатором.

Основная моя задача заключалась в подготовке и проведении спортивно-оздоровительной работы как со здоровыми детками, так и с детьми особой заботы.

Моим наставником стала директор санатория Безметная Светлана Викторовна - опытный педагог, прошедший путь от вожатой до директора. Именно она научила меня многим секретам педагогического мастерства: как правильно находить подход к детям и их родителям, как выстраивать и любить свою работу. На различных фестивалях и мастер-классах представляли опыт работы «Орлёнка» как на областном, так и всероссийском уровне. В 2006 году выиграли гран-при национального конкурса «Лучший оздоровительный лагерь России».

Бывали ли случаи, когда молодые специалисты чему-то учили старших?

Безусловно, в процессе работы и молодые специалисты передавали свои знания и чему-то я у них учился, технологии и методики не стоят на месте, поэтому учиться никогда не поздно.

Что Вы считаете главным результатом профессионального наставничества?

Приобретённый бесценный опыт в организации работы, проведения мероприятий и, в целом, отношению к своей работе и детям.

Благодаря своему наставнику я окончательно понял, что тренерская работа и детки особой заботы - это моё призвание.

Был ли у Вас опыт наставничества для кого-то? Какими были Ваши мотивы заниматься наставнической деятельностью?

За время моей работы в санатории я неоднократно был наставником для студентов-практикантов и вожатых, а сейчас в своей тренерской работе передаю знания и опыт молодым специалистам.

Всегда понимал, что необходимо делиться опытом и багажом знаний с коллегами, потому что не всегда теория, которую дают вузы, работает на практике. Чтобы плодотворно совместно работать, просто необходимо быть наставником для своих коллег.

Менялись ли у Вас взаимоотношения с коллегами по цеху (тренерами), например, от конкуренции – к взаимодействию? Как это влияло на обмен опытом?

Это естественный процесс. Когда я пришел на работу в новый коллектив, изначально приходилось конкурировать и доказывать свой профессионализм и состоятельность. Со временем авторитет был заработан, и теперь со многими тренерами ведем совместную работу и очень плотно взаимодействуем, реализуем совместные проекты, готовим и проводим физкультурно-спортивные мероприятия.

Где грань между наставничеством и профессиональными обязанностями? На Ваш взгляд, каждый ли может быть наставником?

Наставничество в сфере спорта является необходимым механизмом взаимодействия и обмена опытом в работе тренеров и методистов. В моём представлении наставничество это не профессия, это призвание. Не каждый может быть наставником и не каждый хочет и может делиться своим опытом и знаниями бескорыстно. В то же время наставником может стать кто угодно, от тренера до директора, главное, что наставник должен быть профессионалом своего дела.

Наставник для меня это авторитетный человек, знающий свою работу от А до Я, имеющий большой багаж знаний и готовый безвозмездно делиться им.

Возможно ли внедрение наставничества «сверху», административно? Без чего наставничество невозможно?

Если наставничество внедряют «сверху», по моему мнению, это будет не очень эффективно. Заставить быть наставником очень тяжело.

Думаю, что наставничество невозможно без взаимного желания учить и помогать, а также учиться и развиваться. Наставник должен быть авторитетом в профессии.

Как Вы считаете, кому больше приносит пользу наставничество в спорте: начинающему специалисту или самому наставнику?

Большую пользу наставничество приносит, безусловно, начинающему специалисту. Практика и опыт профессионалов всегда облегчают работу и дают большой толчок в профессию, но и наставник в процессе получает что-то новое, современное от молодых специалистов.

Что может послужить мотивацией для высокопрофессиональных тренеров делиться своим опытом?

Мотивацией для тренеров может стать совместное достижение высоких результатов, развитие выбранной дисциплины, ну и конечно, поощрение наставничества в целом.

Известно ли Вам об эффективных практиках наставничества в регионе?

Да, в нашей спортивной школе есть примеры эффективного наставничества. Так, один из наших тренеров по восточным боевым единоборствам Юрий Константинович Чалый воспитал спортсмена высокого класса Александра Киприянова, а теперь они в тандеме работают и тренируют детей и добиваются очень высоких результатов на разного уровня соревнованиях и даже на мировом уровне. Я считаю, что это один из ярчайших примеров наставничества.

Имеет ли потенциал идея профессионального наставничества в спорте для Ямала?

Потенциал, конечно, есть: преемственность поколений, обмен опытом в спорте необходимы, как и в любой профессии. На Ямале есть тренеры, которые могут стать наставниками для молодежи и своих коллег.

Видеоинтервью с тренерами-наставниками Ямала размещены по следующим ссылкам:

Ялчын Асиф оглы Мамедов, старший тренер-преподаватель МАУ ДО СШ «Арктика» г. Надым: <https://vk.cc/cOaekB>;

Фролова Татьяна Валерьевна, старший тренер-преподаватель МАУ ДО СШ «Геолог» г. Тарко-Сале, Пуровский район <https://vk.cc/cOb2oz>.

© Л.С. Булыгина,

© А.В. Булыгин,

© Д.С. Молоков

3.21. Сохранение наследия наставничества и ценностей спорта в деятельности ямальских тренеров

Широкое многообразие наставнических практик в сфере физической культуры и спорта легко утратить, если не способствовать их закреплению и сохранению. Отчасти так сложилось в переломное время после завершения советского периода отечественной истории, когда многие доказавшие свою эффективность модели и институты наставничества в спорте были преданы забвению.

О том, как сохранить опыт наставничества и ценности спорта, пойдет речь с прославленными тренерами Ямала – Алексеем Владимировичем и Любовью Степановной Булыгиными (Фото 8). Их воспоминания о тренерской деятельности вызывают несомненный интерес при исследовании феномена наставничества в сфере физической культуры и спорта. Более того, за последние годы тренерами были переданы в Государственный архив Ямало-Ненецкого автономного округа многочисленные материалы, которые проливают свет на развитие лыжного спорта в регионе.



Фото 8. Заслуженные тренеры России Л.С. Булыгина и А.В. Булыгин.

Документы, письма, фотографии, газетные публикации из семейного архива стали основой фонда 510 Государственного архива Ямала «Фонд семьи Булыгиных». Он включает более полутысячи документов о становлении лыжного спорта на Ямале, спортивной подготовке по этому виду спорта, о легендарных переходах на лыжах из Салехарда до Ленинграда в 1967-м и до Москвы – в 1976-м.

В начале 2000-х годов мастер спорта СССР по лыжным гонкам Сергей Обливин перед переездом в Ханты-Мансийск передал Булыгиным для работы с детьми обширную коллекцию документов, вырезок из газет и фотографий. Это было сделано для того, чтобы воспитанники лыжного отделения спортивной школы Салехарда знали историю развития лыжного спорта в городе. Эту коллекцию долгие годы собирала жена Сергея – Надежда Аполлоновна, активная физкультурница, лыжница.

На одной из фотографий (см. Фото 9) запечатлены трое братьев Булыгиных в спортивных лыжных костюмах, которые вышли на тренировку на улице Мирюгина в Салехарде. У двух братьев лыжные палки, сделанные из бамбука, а у младшего вместо палок – черенки от лопаты или граблей. Пронесенное с детства увлечение нашло свое отражение в дальнейшей жизни этих ребят. В 1967 году двое из них участвовали в лыжном переходе Салехард – Ленинград.

Знание истории развития вида спорта, опыт преодоления трудностей подготовки чемпионов, - все это способствует сохранению традиций и ценностей спорта. Обращение к прошлому ценно для молодого поколения тренеров, которые могут не

только вдохновиться примерами, но и обогатить арсенал подходов к воспитанию юных спортсменов.



Фото 9. Л.С. Булыгина передает Госархиву ЯНАО фонд документов развития лыжного спорта.

Тренерская профессия – творческая; неслучайно Любовь Степановна сравнивает ее с профессией художника. В деле наставничества, считает она, важен пример опытного старшего товарища. Постигающий профессию сначала идет по следам мастера, делает копии, обучаясь по «репродукциям» и со временем обретая собственный авторский стиль и самостоятельность в работе.

Для наставляемого тренера наиболее ценен **практический опыт**, поэтому всегда широко применялся подход, при котором начинающего специалиста брали на соревнования. Демонстрация опыта решения профессиональных задач, пробы самостоятельного выполнения отдельных поручений, безусловно, способствовали профессиональному становлению.

Алексей Владимирович обращает внимание на **личность наставника**, его качества. Для наставника чрезвычайно важны, по его мнению, харизма и уважение. Раньше наставниками были люди с высшим образованием, в возрасте и с опытом работы.

У наставника и наставляемого должны быть и единая цель, и совместная деятельность. Когда в спортшколе принимались молодые тренеры, они на примере тренировок наставников выстраивали свой ход учебно-тренировочного процесса. С первого дня работы осуществлялся непрерывный процесс сотрудничества, который невозможно представить без общения и даже дружбы. Впрочем, даже конфликтные ситуации в тренерской среде могут научить чему-то важному, а отрицательный результат может рассматриваться как ценный опыт. В этой связи даже конкуренцию в тренерском составе уместно соотносить с наставничеством: конкурируя, мы стремимся превзойти, стать лучше, постоянно сравнивая себя с конкурентом.

Не должно быть жесткого единообразия и стандартизации наставнической деятельности. Наставника нельзя загонять в рамки, ведь работа спортивного педагога творческая и не принимает жестких шаблонов. У каждого тренера своиходы, методы и приемы работы, свое видение решения профессиональных задач. Пусть он

даже основывается на своей интуиции, не знает, как объяснить, но видит потенциал в ребенке и понимает, что нужно делать для его раскрытия. В этом, кстати, кроется то, что не позволит искусственному интеллекту заменить человека.

По мнению Л.С. Булыгиной, доверительный характер отношений между наставниками и наставляемыми способен помочь в преодолении профессиональных затруднений тренеров. Она вспомнила случай, когда у юной спортсменки были проблемы в технике, и для их обнаружения собирался **«консилиум» тренеров** спортивной школы. Так, сообщая коллеги делились мнениями, своим опытом и видением решения возникающих друг у друга проблемных ситуаций.

По воспоминаниям Булыгиных, зарекомендовавшей себя наставнической практикой советского времени были **тренерские совещания в межсезонье** по различным видам спорта. Собирались по 30-40 человек со всего региона (в то время Ямал и Югра входили в Тюменскую область), обсуждали итоги, проблемы и достижения спортивного сезона, обсуждались статистические данные, специалисты обменивались опытом.

Параллельно проводились **совещания директоров и завучей спортивных школ, методические объединения**. В рамках таких совещаний на базе той или иной школы проводились открытые уроки по различным видам спорта, обсуждались конкретные проблемы и пути их решения. Обращалось внимание на запросы от жителей, определялось, какие новые виды спорта будут развиваться на местах. Совещания проходили в разных городах, и была возможность увидеть спортивную инфраструктуру, разные спортивные школы региона. На фото 10 запечатлены участники одного из таких совещаний с участием приглашенного эксперта-наставника В.Г. Бауэра (седьмой слева в первом ряду, рядом с Л.С. Булыгиной).



Фото 10. Участники совещания директоров и завучей СДЮШОР, ДЮСШ, ДЮКФП ЯНАО в г. Салехарде в 2008 году.

Владимир Генрихович Бауэр – заслуженный тренер СССР, отличник просвещения СССР, заслуженный работник физической культуры. В мире спорта его знали многие. Государственный советник 1-го класса, крупный теоретик-методист и деятельный организатор, он разработал новые образовательные программы для спортивных учреждений. Многие годы ветеран спорта являлся членом рабочей группы комиссии Совета при Президенте РФ по разработке системы мер развития

детско-юношеского спорта. При его участии на базе школ-интернатов были созданы училища олимпийского резерва. Он внес весомый личный вклад в создание Государственного училища олимпийского резерва в г. Бронницы Московской области (ныне является подведомственным учреждением Минспорта России).

Бауэр – автор целого ряда научных работ по развитию физкультуры и спорта, подготовке спортивного резерва страны, внедрению перспективных программ и методик. Опубликовал опыт реализации эксперимента по внедрению образовательных программ дополнительного образования детей спортивной направленности.

На ямальские совещания гуру отечественного спорта приглашали не раз. Приезжал он всегда подготовленный: изучал особенности региона, годовые отчеты 3-АФК и 5-ФК. Давал ценные советы и рекомендации по развитию системы спортивной подготовки.

Еще один институт наставничества Булыгины выделили особо. На государственном уровне в советский период действовали **высшие школы тренеров** по видам спорта. В них принимали специалистов с высшим образованием, с определенным стажем работы, - сильных тренеров. Проходящих в высшей школе тренеров обучали основам работы с одаренными спортсменами, методикам работы со спортсменами группы высшего спортивного мастерства. В качестве лекторов приглашались именитые тренеры и спортсмены, олимпийские чемпионы.

Интересные практиковались форматы обучения в высшей школе тренеров. Например, организовывались показательные тренировки, и все обучающиеся получали определенные задания. Один проводил тренировки, другой измерял пульс, третий проводил упражнения, четвертый отслеживал двигательную плотность занятия, пятый следил за терминологией, шестой – за дисциплиной, седьмой – за коммуникациями с детьми, восьмой фиксировал результаты и т.д. Так приобретался опыт и осваивались новые методики работы со спортсменами. Каждый уезжал с такой учебы с новым опытом. Выпускники высшей школы тренеров становились старшими тренерами сборных регионов и России.

В Советском Союзе сложилась система спортивной подготовки, где каждый элемент занимал логичное место. В современной же практике сложились практики, усиливающие разрыв между отдельными элементами и разрушающими основы для наставнической деятельности. Это и прием на работу непрофильных специалистов, в том числе, руководителей, и реализация программ начальной подготовки в спортивных школах олимпийского резерва, и разрушение системы отбора спортсменов, и снижение требований к приему на работу методистов и, как следствие, недостаточно высокий уровень профессионализма инструкторов-методистов.

Перспективы наставничества связаны с привлечением грамотных специалистов, способных помочь тренерам составить планы спортивной подготовки (это могут быть, в том числе, ученые, представители профессорско-преподавательского состава, медики), а также рабочие программы (сильные инструкторы-методисты).

Спортивное сообщество хорошо знает прославленных тренеров Ямала и обращается к Булыгиным за советами и рекомендациями. Их работу по пополнению архивов и сохранению наследия о развитии спорта можно рассматривать как особый вид наставнической деятельности.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ

«Леча больного, доктор только помогает природе; точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику бороться с трудностями постижения того или другого предмета; не учить, а только помогать учиться».

Константин Ушинский, русский педагог, основоположник научной педагогики в России

В данном разделе размещены методические продукты: материалы, инструкции, схемы, формы документов, локальные нормативные акты (ЛНА), сценарии, которые можно использовать в работе спортивных школ для организации наставнической деятельности.

Материалы раздела разработаны специалистами окружного департамента по физической культуре и спорту ЯНАО, инструкторами-методистами регионального Центра спортивной подготовки ЯНАО, специалистами спортивных школ региона, а также слушателями образовательного онлайн-курса «Методист Ямала. Путь к успеху!».

© Т.Ю. Максимова,

© Е.В. Плеханова,

© А.В. Моргунова

4.1. Региональная архитектура наставничества в сфере физической культуры и спорта

Представленная на Схеме 2 архитектура наставничества представляет собой наглядный образ целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта Ямало-Ненецкого автономного округа, раскрытой в п. 2.4 настоящего издания. В ней нашли отражение основные направления и ключевые проекты региона в данной области.

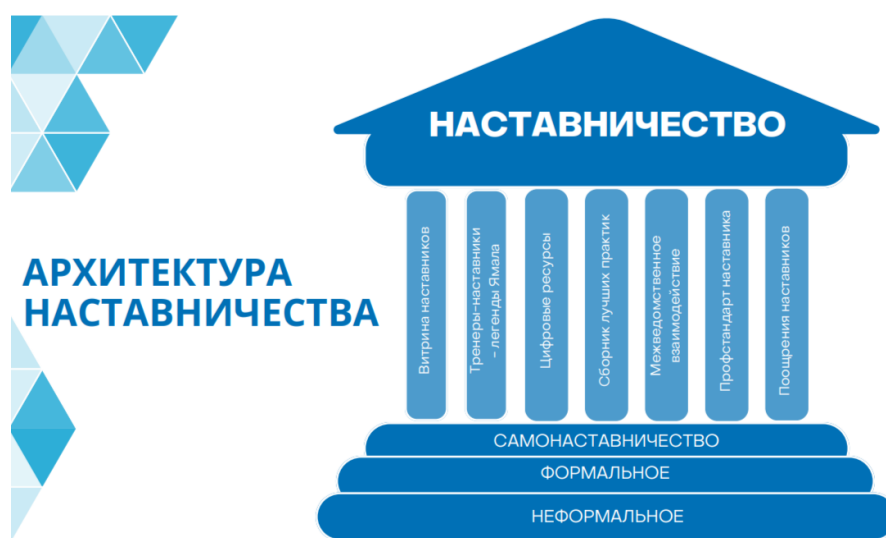


Схема 2. Архитектура системы наставничества в Ямало-Ненецком автономном округе.

4.2. Деловая игра по вовлечению специалистов организации в процесс наставничества



© А.В. Моргунова

Наставничество в сфере физической культуры и спорта – это не просто форма профессионального взаимодействия, а важный механизм адаптации, передачи опыта и формирования устойчивого кадрового ядра в физкультурно-спортивных организациях. Однако, как и любой другой социальный процесс, наставничество требует доверия, мотивации и взаимного понимания между сторонами. Без этих составляющих даже самые проработанные модели остаются формальностью. Региональный центр спортивной подготовки Ямало-Ненецкого автономного округа предложил нестандартное решение этой задачи — интерактивную методическую разработку в формате деловой игры под названием «Вовка в Тридевятом царстве» (далее – игра).

Игра основана на сюжетах известной советской анимации и адаптирована под цели профессионального взаимодействия в системе физической культуры и спорта. Лёгкая и ироничная по форме игра позволяет через метафору сказки затронуть самые глубокие механизмы мотивации и барьеры взаимодействия между наставником и наставляемым.

Целевая аудитория игры – специалисты физкультурно-спортивных организаций: тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты и управленцы. Все эти категории специалистов не понаслышке знакомы с ситуациями, когда мотивация к наставничеству угасает на старте, а ожидания сторон не совпадают.

Задача методической разработки – показать через игровую форму, что на самом деле значит быть наставником или наставляемым, какие чувства испытывают обе стороны, и как строится (или не складывается) их коммуникация.

Такая методика позволяет мягко и наглядно погрузить участников в роли, которые они, возможно, выполняют ежедневно, но редко рефлексировать. Вовлечение в игровой сценарий создаёт атмосферу, в которой проще открыто говорить о проблемах, непонимании, страхах и мотивах. Это особенно важно в среде, где корпоративная культура ещё только формируется и не всегда поощряет открытое обсуждение трудностей.

Название игры - «Вовка в Тридевятом царстве» - отсылает к одноимённому мультфильму 1965 года. В игре участники делятся на группы «Василис» (наставников) и «Вовок» (наставляемых).

Зрительный образ из мультфильма, где герой Вовка не желает учиться у мудрых Василис, становится основой для обсуждения современной проблемы: что мешает эффективному взаимодействию и какие мотивы действительно важны?

Игра включает несколько этапов:

1. Просмотр видеофрагмента – эмоциональное погружение в тему.
2. Распределение ролей и формирование групп.
3. Интерактивная часть, в которой каждая команда должна «убеждать» представителя другой роли принять участие в наставничестве, приводя реальные или гипотетические мотивационные доводы.

4. Рефлексия – участники делятся впечатлениями: что чувствовали, играя роли «Вовок» или «Василис», какие барьеры ощущали, что помогло преодолеть сопротивление.

5. Обобщение и анализ – обсуждение различий в мотивах наставников и наставляемых, осмысление категорий «мотивация достижения» и «мотивация избегания неудач».

Игра занимает около 20-30 минут, но при этом даёт мощный эмоциональный и смысловой эффект, заставляя переосмыслить даже устоявшиеся роли и взгляды на процесс наставничества. Это не просто тренинг или развлекательная форма. Это инструмент смыслового сближения, позволяющий поднять ключевые вопросы развития наставничества в профессиональной среде через доступную и эмоционально включающую форму.

Цель игры: Вовлечение участников в процесс наставничества, раскрытие взаимных ожиданий и мотивации наставника и наставляемого через применение сказочного сюжета.

Задача: показать через игру, что значит быть наставником и наставляемым.

Ожидаемый результат: У аудитории появляется эмпатийное восприятие ролей наставника и наставляемого, понимание проблем их взаимодействия, а также взгляд «сверху», чтобы лучше понимать, как эффективнее организовать наставничество в физкультурно-спортивной организации.

Время проведения: 20 минут.

Количество участников: до 20 человек.

Инвентарь и оборудование: флипчарты, ватманы, маркеры, ручки, листы А4, компьютер, проектор или экран для трансляции, фрагмент из м/ф «Вовка в тридевятом царстве», 1965 г. [2], столы и стулья для размещения команд.

Сценарий игры:

Введение в игру (2 минуты):

Ведущий приветствует участников и напоминает им о значимости наставничества. Он объясняет, что целью игры является не только погружение в роль наставника или наставляемого, но и поиск ответов на важные вопросы об их мотивации и готовности к взаимодействию.

Ведущий: Согласитесь, коллеги, что только внутреннего побуждения к действию (мотива) недостаточно для успешного наставничества, ведь оно всегда основывается на взаимодействии с другим человеком.

Чтобы разобраться в вопросе о природе мотивации к наставничеству и готовности к взаимодействию, предлагаем вам погрузиться в роль наставника или наставляемого. Сделаем мы это в форме игры «Вовка в тридевятом царстве». Кто-то из вас сегодня станет мудрым наставником, а кто-то – настойчивым, но сомневающимся наставляемым.

Как вы помните, в сказке «Василисы» - наставники, готовые делиться знаниями и опытом. Предлагаем желающим войти в эту группу.

«Вовки» - наставляемые, еще не осознающие пользы обучения, но заинтересованные в поиске мотивации. Приглашаем в группу желающих попробовать себя в роли наставляемого.

2. Распределение ролей и команд (1 минута):

Ведущий: Итак, группы наставников и наставляемых у нас сформировались. Давайте теперь посмотрим фрагмент м/ф «Вовка в тридевятом царстве».

3. Погружение в сюжет сказки (2 минуты): демонстрируется эпизод, где Вовка встречает Василис и не хочет учиться.

Ведущий: Мы видим, что Василисы были готовы научить Вовку всему, что знают, но он не хочет учиться, думая, что все получится само собой. Увидев такое нежелание, у Василис у самих пропал интерес к обучению Вовки.

Вот и в реальной жизни есть много достигших высот профессионализма специалистов, а есть и те, кому нужен совет, подсказка или пример. Опыт первых может помочь профессионально усовершенствоваться вторым. Увы, далеко не всегда между ними возникает взаимодействие, способное перерасти в наставнические взаимоотношения. Не всегда легко найти общий язык и мотивацию.

4. Работа в командах (7-10 минут)

Ведущий: Давайте зажжем эту «искорку» взаимодействия между нашими Василисами и Вовками. Вам необходимо объединиться в группы и договориться о сотрудничестве, о наставничестве, но уже в сфере физической культуры и спорта:

- одна группа, в которую войдут несколько Василис и один Вовка,
- вторая группа - с несколькими Вовками и одной Василисой.

В каждой группе на стул садится один герой (если несколько Василис, – то садится Вовка, если несколько Вовок, – то садится Василиса).

Задача группы - убедить в необходимости участия в наставничестве, перечисляя по одному возможные мотивы. Как только сидящий услышит довод, который его убедит, он встает со стула (а мотив фиксируется участниками группы на листах).

Назвавший выбранный мотив и вставший со стула меняют роли (с Вовки на Василису), при этом назвавший верный мотив садится на стул. Теперь задача группы будет убедить его участвовать в наставничестве.

По итогам работы в группе определяется спикер, который расскажет об ощущениях от роли Василис и Вовок, в которых оказались участники, и перечислит мотивы, зафиксированные на листах (если время позволяет, можно дать высказаться каждому участнику).

Участники, оставшиеся на местах в зале (не вошедшие в состав групп), вам предлагаем подумать о мотивах быть наставниками и наставляемыми. Свои идеи вы можете зафиксировать на флипчартах: один из них – это «Мотивы наставников», второй - «Мотивы наставляемых».

5. Подведение итогов (5 минут):

Ведущий: Что ж, теперь мы приобрели ценный опыт выстраивания мостов между наставниками и наставляемыми. Подведем итоги.

Обсуждение работы в группах (слово спикерам).

Обсуждение работы зала и комментарии записей на флипчартах.

Среди видов мотивации выделяются группы «на достижение» и «на избежание неудач». Проанализируем, какие мотивы преимущественно движут наставниками и наставляемыми.

Спасибо, коллеги! Как видим на примере этой игры, мотивы («на достижение» или «на избежание неудач») являются ведущими для большинства участников.

Каждым из нас движут разные мотивы деятельности. Но очевидным является то, что система наставничества способствует конструктивному обмену опытом, обогащению как наставников, так и наставляемых. В сфере физической культуры и спорта профессиональное наставничество приводит к повышению качества работы со спортсменами, к увеличению результатов их участия в соревнованиях.

Перспективы дальнейшего использования и развития данной методики в регионе включают:

- применение игры в спортивных школах Ямала, как стартового элемента при запуске программ наставничества. Особенно ценно это для малых коллективов, где важно создать доверие между поколениями специалистов;
- использование в рамках образовательных курсов повышения профессионального мастерства, реализуемых Центром спортивной подготовки. Игра может быть интегрирована в учебные модули, посвященные вопросам командообразования, наставничества и адаптации новых кадров;

– проведение методических мероприятий как внутришкольных, так и на уровне муниципалитетов, с использованием данной разработки как инструмента обратной связи между административным персоналом, наставниками и молодыми специалистами.

Методическая разработка демонстрирует практическую значимость и потенциал для масштабного внедрения в рамках региональной целевой модели наставничества, утверждённой в ЯНАО. Она соответствует специфике арктического региона: ограниченным ресурсам, дефициту кадров и необходимости быстрой адаптации молодых специалистов. Использование подобных разработок позволяет сделать наставничество не формальным требованием, а живым, эмоционально включённым процессом, мотивирующим обе стороны к взаимодействию и развитию.

Список использованной литературы

1. Целевая модель наставничества в сфере физической культуры и спорта ЯНАО: утв. Приказом департамента по физической культуре и спорту ЯНАО № 325-ОД от 29.10.2024.
2. Вовка в Тридевятом царстве [Эл. ресурс] / Киностудия «Союзмультфильм», 1965. Код доступа: <https://yandex.ru/video/preview/4309017250678359833> (дата обращения: 04.08.2025).

© Е.А. Кашаева,
© А.В. Моргунова,
© Д.С. Молоков

4.3. Методики диагностики профессиональных компетенций и дефицитов специалистов физкультурно-спортивной сферы

При организации наставнической деятельности в учреждении необходимо учитывать как сильные стороны, так и профессиональные затруднения работников. В параграфе приведены примеры диагностических инструментов для определения уровня профессиональных компетенций специалистов физкультурно-спортивной сферы. Выявленные сильные стороны, профессиональные качества специалистов позволят сформировать пул наставников в организации, а затруднения – состав наставляемых.

1. Методика выявления профессиональных затруднений педагогов спортивной организации, по Е.А. Кашаевой.

Общая информация

ФИО: _____

Должность: _____

Стаж работы: ____ лет

Вид спорта: _____

Блок 1. Коммуникативные навыки и взаимодействие с коллегами

1. Оцените эффективность Вашего взаимодействия с коллегами по шкале от 1 до 10.
2. Какие сложности у Вас возникают при:
 - обмену опытом с коллегами;
 - координации тренировочного процесса;
 - решении конфликтных ситуаций;
 - участии в командных мероприятиях.

3. Какие формы взаимодействия с коллегами Вы считаете наиболее эффективными?

4. Что мешает эффективному общению в рабочем коллективе?

Блок 2. Методические и организационные затруднения

1. С какими методическими трудностями Вы сталкиваетесь чаще всего?

- разработка программ тренировок;
- планирование занятий;
- оценка эффективности тренировок;
- внедрение новых методик.

2. Оцените оснащенность вашей спортивной базы по шкале от 1 до 10.

3. Какие организационные проблемы мешают вашей работе?

4. Достаточно ли времени выделяется на:

- планирование занятий;
- подготовку документации;
- работу с документацией;
- методическую работу.

Блок 3. Личные барьеры и стрессовые факторы

1. Оцените уровень Вашего профессионального стресса по шкале от 1 до 10.

2. Что вызывает наибольший стресс в работе?

3. Как Вы справляетесь со стрессовыми ситуациями?

4. Какие личные барьеры мешают Вашему профессиональному росту?

5. Что мотивирует Вас в работе?

Блок 4. Потребности в развитии

1. В каких формах повышения квалификации вы нуждаетесь?

- семинары;
- курсы;
- стажировки;
- конференции.

2. Какие темы для обучения вы считаете приоритетными?

3. Готовы ли вы к обмену опытом с коллегами из других организаций?

4. Какие современные технологии в спортивной педагогике вы хотели бы освоить?

Блок 5. Дополнительные вопросы

1. Какие изменения в организации работы могли бы улучшить вашу деятельность?

2. Что мешает внедрению инновационных методов в тренировочный процесс?

3. Какие ресурсы Вам необходимы для повышения эффективности работы?

4. Какие проблемы в работе Вы считаете наиболее острыми?

Рекомендации по обработке результатов:

- провести количественный анализ шкальных оценок;
- выявить основные проблемные зоны;
- сгруппировать схожие затруднения по категориям;
- составить индивидуальный план развития для каждого специалиста;
- разработать общую программу поддержки педагогического состава.

Периодичность проведения диагностики:

- первичное исследование – при поступлении на работу;
- ежеквартальный мониторинг;
- годовая оценка профессионального развития;
- при возникновении критических ситуаций в работе.

2. SWOT-анализ потенциала наставника*

Для того, чтобы быть успешным наставником, специалисту важно понимать свои сильные и слабые стороны, а также условия деятельности. Поможет в этом методика SWOT-анализа, которая при определении перспектив развития позволяет учитывать не только сильные и слабые стороны, но и внешние факторы влияния. Аббревиатура SWOT расшифровывается следующим образом:

S (strengths) – сильные стороны. Это ваши преимущества, которые можно и нужно использовать в работе с наставляемым (стажером).

W (weaknesses) – ваши слабые стороны. Это то, на что надо обратить внимание, устранить, изменить или превратить в сильную сторону.

O (opportunities) – возможности. Это характеристики внешней среды, которые вы можете использовать или на которые можете повлиять. Например, обратиться за поддержкой к непосредственному руководителю, обсудить результаты работы наставляемого с администрацией организации, использовать при выполнении функций наставника материалы, подготовленные для работы со стажерами (наставляемыми), возможности сформированной в спортивной школе методической базы.

T (threats) – угрозы. Это внешние факторы, не поддающиеся или слабо поддающиеся коррекции. Их надо учитывать, можно попробовать устранить, но более продуктивно – переосмыслить, изменить свое отношение к тем или иным условиям наставничества, особенностям подопечного.

Табл. 2.

SWOT-анализ потенциала наставника

	ВНЕШНЯЯ СРЕДА	
	Возможности:	Угрозы:
Я КАК НАСТАВНИК	- _____ - _____ ...	- _____ - _____ ...
Мои сильные стороны: - _____ - _____ ...	Какие сильные стороны (собственные и средовые) необходимо использовать и развивать? Как это делать?	На какие свои сильные стороны можно опереться, чтобы устранить угрозы или превратить их в преимущества? Как это сделать?
Мои слабые стороны: - _____ - _____ ...	За счет каких возможностей внешней среды вы можете преодолеть или компенсировать имеющиеся слабости? Как их использовать?	От каких слабостей важно избавиться, чтобы справиться с трудностями? Как вести себя, если изменить неблагоприятные внешние факторы невозможно?

* Источник: Клинк, О.Ф., Кукушкин, С.Г., Факторович, А.А. Руководство для наставников на рабочем месте. – М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2023. - 55 с. - С. 14-15.

При проведении SWOT-анализа удобно использовать таблицу (см. Табл. 2). Сначала потенциальному наставнику необходимо зафиксировать свои сильные и слабые стороны, внешние возможности и угрозы. Затем уделить внимание тому, как максимально использовать свои преимущества и благоприятные средовые факторы, компенсировать слабые стороны и защитить себя от риска.

3. Лепестковая диаграмма профессиональных компетенций специалистов сферы физической культуры и спорта

Для определения сильных и слабых сторон в профессиональной деятельности специалистов целесообразно использовать лепестковую диаграмму (Схема 3). Такой тип диаграмм доступен в Word, Excel. Лепестковая диаграмма позволит наглядно представить как общий уровень развития профессионального мастера, так и уровень развития отдельных компетенций. В схеме 1 представлен вариант с 5-балльной шкалой оценивания (от 0 до 5), однако возможны иные «шаги» оценивания: от 0 до 10, например, и т.д.

Кроме того, этот инструмент предполагает возможность сопоставить внутреннюю и внешнюю оценки (представление специалиста о самом себе – «column 1» и экспертное мнение со стороны – «column 2»).

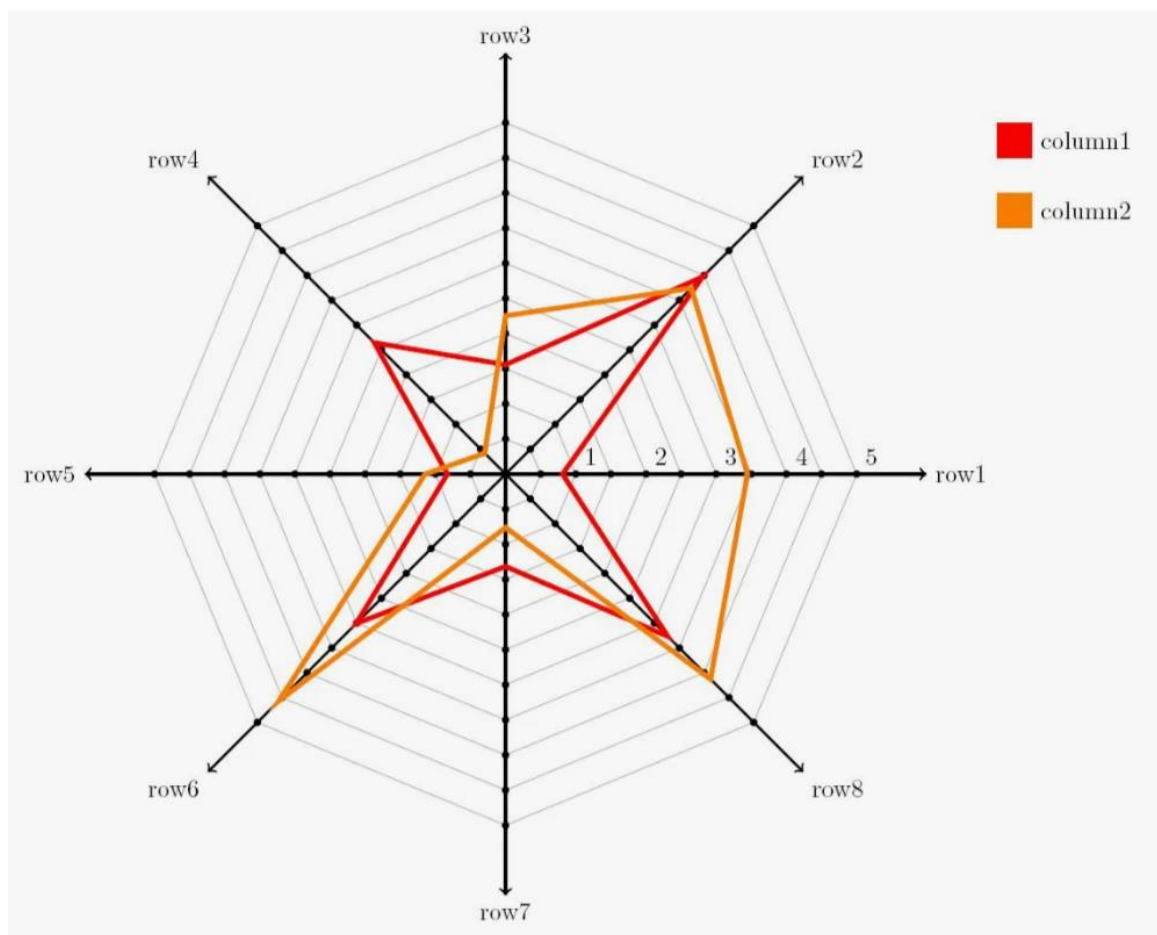


Схема 3. Шаблон лепестковой диаграммы профессиональных компетенций специалистов.

Для оформления диаграммы необходимо определить комплекс компетенций (располагаются в полях «row»). Например, при оценке профессионального уровня специалистов организации системы спортивной подготовки это могут быть следующие компетенции:

1. *организаторские* (связаны с деятельностью по включению коллег или воспитанников в различные виды работы);

2. *коммуникативные* (умение вступать в контакт с людьми, строить деловые и личностно-эмоциональные отношения, обеспечивать установление нормального психологического климата, сплочение спортивного коллектива);

3. *прогностические* (умение строить прогнозы, создавать образы желаемого будущего, выстраивать альтернативные варианты его развития, определять последствия сделанного выбора и наиболее оптимальные пути достижения поставленных целей);

4. *конструктивные* (связаны с планированием и конструированием учебно-тренировочного процесса);

5. *аналитические* (умение анализировать информацию, выделять ключевые моменты, сравнивать разные факты, отбрасывать лишнее и находить эффективные решения);

6. *лидерские* (умение вдохновлять, мотивировать и вести людей к достижению общих целей);

7. *творческие* (способности человека принимать творческие решения, понимать, принимать и создавать принципиально новые идеи);

8. *цифровые* (применение в работе компьютерных технологий, приложений, методов работы с компьютерной обработкой информации и искусственного интеллекта).

Оценивая отдельно **профессиональные качества тренеров-преподавателей**, уместно выделить в полях «row» компетенции в конкретных предметных областях деятельности:

1. спортивная физиология;
2. биомеханика;
3. техника выполнения упражнений;
4. методика спортивной подготовки;
5. работа с одаренными спортсменами;
6. воспитание спортсменов;
7. психология обучения;
8. подготовка к соревнованиям.

К **профессиональным качествам инструкторов-методистов** спортивной школы можно отнести следующие:

1. составление локальных нормативных документов (приказов, расписания, программ и пр.);
2. планирование методической деятельности;
3. организация методической работы в организации;
4. статистический учет и анализ результатов деятельности;
5. контроль за содержанием и результатами учебно-тренировочного процесса;
6. пользование информационно-коммуникационными технологиями;
7. разработка методических продуктов (инструкций, рекомендаций, сценариев и пр.);
8. работа по повышению уровня профессионализма специалистов организации.

4.4. Формы локальных нормативных актов организации сферы физической культуры и спорта по наставничеству

В параграфе размещены примеры локальных нормативных актов, позволяющие спортивным организациям организовать наставничество в учреждении. Большая часть приведенных типовых форм извлечена из Приказа Департамента по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа от 14 февраля 2023 года № 43-ОД «Об утверждении Типового положения о наставничестве» и его приложений. Организации вправе руководствоваться данными примерами, внося необходимые дополнения с учетом изменений в федеральных и региональных НПА, а также потребностями и возможностями учреждения.

Форма 1.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании указа Президента РФ от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника», указа Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество», приказа Минспорта России от 04 декабря 2019 г. № 1025 «О ведомственных наградах Министерства спорта Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение определяет цель, задачи и порядок реализации института наставничества в системе подготовки трудовых кадров.

1.3. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников организации (учреждения) по подготовке сотрудников (стажеров) к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

1.4. Наставничество – разновидность индивидуальной (реже групповой) работы с временными, новыми или уже работающими сотрудниками учреждения. Это форма адаптации и профессиональной подготовки (или переподготовки) персонала в учреждении, выполнение профессиональных функций под наблюдением более опытного, специально отобранного и обученного сотрудника с регулярным получением конструктивной обратной связи.

Цель наставничества: упорядочивание процесса развития профессиональных компетенций, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на сотрудника задачи в рамках функционала занимаемой должности. Также наставничество помогает более оперативно осуществлять адаптацию к корпоративной культуре, усвоению традиций и правил поведения в конкретном отделе и в организации в целом.

1.5. Наставничество распространяется на начинающих молодых специалистов со стажем работы не более 1 года в занимаемой должности.

1.6. Требования к подбору наставника:

1.6.1. В качестве наставника молодых специалистов может быть подобран сотрудник, обладающий следующими качествами:

- образование – среднее, начальное профессиональное, среднее профессиональное и высшее;
- стаж работы – не менее 3-х лет;

- умеющий и желающий передавать профессиональный опыт;
- имеющий такие качества личности, как отзывчивость, выдержка, тактичность;
- имеющий нравственную зрелость;

1.6.2. В качестве коллективного наставника может выступать коллектив кадровых квалифицированных работников, имеющий опыт совместной деятельности не менее 3-х лет, желающий передавать профессиональный опыт.

1.7. Варианты нематериальной мотивации:

- публичное признание руководством учреждения значимости работы наставников для учреждения, повышения их авторитета в коллективе;
- включение лучших наставников в кадровый резерв учреждения на замещение критически важных должностей;
- выдвижение лучших наставников учреждения на региональные, федеральные конкурсы лучших наставников;
- публикация историй успеха и пути лучших наставников в корпоративных и региональных СМИ;
- награждение корпоративными и федеральными знаками отличия (грамоты, благодарности, медали и проч.);
- повышение статуса в текущей должности, присваивание новой категории;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития учреждения;
- использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в учреждении (значки, наклейки, грамоты);
- проведение конкурса на определение лучшего наставника;
- вручение специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- организация и проведение тренингов и курсов повышения квалификации для наставников;
- размещение информации о наставниках и достижениях их учеников на сайте и в сообществах учреждения в социальных сетях;
- предоставление дополнительных дней к отпуску;
- предоставление лучших парковочных мест на корпоративной стоянке;
- составление ежемесячного рейтинга наставника и учеников;
- проведение неформальных обедов с руководством учреждения.

II. Задачи наставничества

2.1. Задачами наставничества являются:

2.1.1. Оптимизация процесса формирования развития профессиональных знаний, навыков, умений сотрудников (стажеров), в отношении которых осуществляется наставничество;

2.1.2. Оказание помощи в адаптации сотрудников (стажеров) к условиям осуществления трудовой деятельности;

2.1.3. Воспитание профессионально-значимых качеств личности сотрудников (стажеров), ознакомление с правилами и традициями организации (учреждения) и своего структурного подразделения;

2.1.4. Содействие выработке навыков профессионального поведения сотрудников (стажеров), соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;

2.1.5. Формирование и развитие ответственного и сознательного отношения к работе;

2.1.6. Изучение с сотрудниками (стажерами) требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;

2.1.7. Оказание моральной и психологической поддержки сотрудникам (стажерам) в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;

2.1.8. Развитие у работников сотрудников (стажеров) интереса к трудовой деятельности;

2.1.9. Содействие гражданам Российской Федерации со стажем работы не более 1 года в успешном овладении ими профессиональных знаний, навыков и умений, в их профессиональном становлении;

2.1.10. Приобретение молодыми специалистами опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков;

2.1.11. Оказание постоянной и эффективной помощи специалистам в совершенствовании форм и методов работы;

2.1.12. Проведение действенной работы по профессиональному развитию специалистов, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции.

2.2. Задачи наставничества реализуются во взаимодействии руководителей (руководителя) спортивной организации, структурных подразделений спортивной организации, наставников и сотрудников (стажеров).

III. Организация наставничества

3.1. Наставничество устанавливается в отношении следующих категорий сотрудников (стажеров):

- впервые принятых на работу в спортивную организацию на должности тренер, тренер-преподаватель, инструктор-методист, инструктор по спорту, а также выпускников образовательных учреждений профессионального образования;
- перемещенных на вышестоящую должность либо на вышестоящую (равнозначную) должность в другое структурное подразделение, если исполнение новых должностных обязанностей требует дополнительных знаний и практических навыков.

3.2. Наставничество устанавливается продолжительностью в один год и далее может быть пролонгировано неоднократно.

3.3. Наставник назначается из числа сотрудников спортивной организации и (или) структурного подразделения спортивной организации, соответствующих требованиям профессиональных стандартов по курируемой должности наставляемого работника, имеющего высокие показатели, обладающего значительным профессиональным опытом, проявляющего способности к воспитательной работе и пользующегося авторитетом в коллективе, не имеющих судимости, в том числе наличие снятой и погашенной судимости в соответствии с законодательством Российской Федерации, дисциплинарного взыскания, спортивной дисквалификации.

3.4. Наставник осуществляет мероприятия наставнической деятельности в отношении одного или нескольких сотрудников (стажеров) одновременно, в зависимости от специфики трудовой деятельности.

3.5. Наставник назначается приказом руководителя спортивной организации.

3.6. Ответственность за организацию наставничества несет руководитель структурного подразделения, куда принят на работу сотрудник (стажер).

3.7. Непосредственное руководство и контроль за организацией наставничества осуществляет заместитель директора.

3.8. Заместитель директора обязан:

- организовать обучение наставников основам педагогики и психологии, формам и методам индивидуальной работы;
- оказать организационно-методическую помощь наставникам в планировании и реализации мероприятий с сотрудником (стажером);
- заслушивать отчеты наставников о проделанной работе, стимулировать положительные результаты наставничества;
- анализировать, обобщать и распространять позитивный опыт наставничества;

- обеспечить систематическое рассмотрение вопросов организации наставнической работы.

IV. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник обязан:

4.1.1. Знать трудовое законодательство;

4.1.2. Изучать личностные качества сотрудника (стажера), его интересы и увлечения, образ жизни и поведение. Принимать участие в разработке и реализации комплексной программы изучения личности сотрудника (стажера);

4.1.3. Оказывать всестороннюю помощь сотруднику (стажеру) в овладении профессиональными навыками, своевременно выявлять и устранять ошибки в трудовой деятельности наставляемого, согласно индивидуальному плану обучения и подготовки сотрудника (стажера);

4.1.4. Воспитывать у сотрудника (стажера) дисциплинированность и исполнительность, проявлять требовательность и принципиальность в вопросах соблюдения законности и норм профессиональной этики;

4.1.5. Отчитываться по результатам наставнической работы с сотрудником (стажером), участвовать в подготовке заключения о проверке соответствия занимаемой должности стажера по результатам испытательного срока.

4.2. Наставник имеет право:

4.2.1. Знакомиться с персональными данными сотрудника (стажера) с соблюдением требований, предусмотренных трудовым законодательством в целях защиты персональных данных сотрудника;

4.2.2. Вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает сотрудник (стажер), о создании необходимых условий для выполнения трудовых обязанностей;

4.2.3. Участвовать в аттестации сотрудника (стажера);

4.2.4. Вносить предложения руководителю структурного подразделения спортивной организации, в котором выполняет должностные обязанности сотрудник (стажер), о его поощрении, наложении на него дисциплинарного взыскания, перемещении по службе;

4.2.5. Получать различные виды поощрений.

V. Планирование работы наставника

5.1. Планирование работы наставника по подготовке сотрудника (стажера) к самостоятельной трудовой деятельности осуществляется на весь период организации наставничества для каждого сотрудника (стажера).

5.2. Индивидуальный план обучения и подготовки сотрудника (стажера) под руководством наставника составляется совместно с руководителем структурного подразделения спортивной организации, в котором работает сотрудник (стажер).

5.3. Критерии эффективности наставничества в организации.

5.3.1. Простота. Информация для подсчета эффективности должна быть легко собираемой, легко подсчитываемой и переводимой в графический вид;

5.3.2. Адаптивность. Все критерии оценки должны быть напрямую связаны с учетной системой предприятия, легко включаться в нее и иметь потенциал для перевода в другие типы учетных систем;

5.3.3. Показательность. Результаты внедрения системы наставничества должны иллюстрировать и расчетным путем показывать эффективность прилагаемых учреждением усилий и средств в количественных и качественных единицах.

Например:

– % текучести до внедрения / % текучести после внедрения;

– Затраты на обучение до внедрения / Затраты на обучение после внедрения;

– % вовлеченности персонала;

– Сокращение срока вхождения в должность.

VI. Завершение наставничества

6.1. Наставничество завершается отчетом наставника перед руководителем структурного подразделения спортивной организации, в котором выполняет должностные обязанности сотрудник (стажер).

6.2. Деятельность наставника оценивается руководителем структурного подразделения по следующим критериям:

- результативность выполнения сотрудником (стажером) должностных обязанностей;
- уровень профессиональных знаний, развития навыков и умений сотрудника (стажера);
- способность сотрудника самостоятельно выполнять должностные обязанности.

6.3. Отчет наставника подготавливается им самостоятельно, утверждается руководителем структурного подразделения и приобщается к личному делу сотрудника (стажера).

6.4. На основании предложения руководителя структурного подразделения руководитель спортивной организации рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении наставника, в том числе получение ведомственной награды за неоднократное (от 3 и более человек), успешное выполнение наставничества над молодыми сотрудниками.

6.5. Наставник за ненадлежащее выполнение своих обязанностей может быть отстранен от наставничества, а также привлечен в установленном порядке к дисциплинарной ответственности.

Форма 2.

Дополнительное соглашение № _____ к Трудовому договору от "___" _____ г. № _____

г. _____ "___" _____ г.

_____ (наименование или Ф.И.О.) в лице _____ (должность, Ф.И.О.), действующ___ на основании _____ (документ, подтверждающий полномочия), именуем___ в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны и _____ (Ф.И.О. работника), занимающ___ должность _____ (наименование должности), именуем___ в дальнейшем "Работник", с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", заключили настоящее Дополнительное соглашение к Трудовому договору от "___" _____ г. N ___ (далее - Трудовой договор) о нижеследующем:

1. С письменного согласия Работника от "___" _____ г. в соответствии со ст. ст. 60.2, 151, 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации Работнику поручается выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной Трудовым договором, дополнительной функции ответственного за организацию и проведение стажировки на рабочем месте (наставника) _____ (указать должность, подразделение, Ф.И.О. стажера) за дополнительную оплату.

2. Работнику поручается выполнение следующих дополнительных должностных обязанностей:

2.1. Оказывать стажеру индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

2.2. Личным примером развивать положительные качества стажера, привлекать стажера к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

2.3. _____ (иные дополнительные положения, определяющие содержание и форму работы по наставничеству).

3. Поручаемые Работнику дополнительные функции будут осуществляться в течение _____ месяцев путем совмещения профессий (должностей) без освобождения от основной работы, определенной Трудовым договором.

4. За выполняемые по настоящему Дополнительному соглашению дополнительные функции Работник получает дополнительную оплату в размере _____ (_____) рублей в месяц.

5. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и является неотъемлемой частью Трудового договора от "___" _____ г. N ____.

6. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а Работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом Работника не менее чем за три рабочих дня.

7. Настоящее Дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, другой передается Работнику.

8. Приложение:

- письменное согласие Работника от "___" _____ г.

Адреса и реквизиты Сторон

Работодатель:

Работник:

Наименование:

Ф.И.О.: _____

Адрес: _____

Тел./факс: _____

Паспорт серии _____ N _____

Адрес электронной почты: _____

выдан _____

ОГРН _____

"___" _____ г.

ИНН _____

СНИЛС _____

КПП _____

Зарегистрирован _____ по адресу:

Р/с _____

В _____

К/с _____

Адрес электронной почты: _____

Форма 3.

(наименование или Ф.И.О. работодателя,
адрес, ИНН, ОГРН (ОГРНИП))

**Приказ
о назначении работнику наставника**

№ _____

"__" _____ г.

В соответствии с ч. 1 ст. 60.2, ст. ст. 151, 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации, п. _____ (вариант: Положения о наставничестве / иной локальный нормативный акт), приказываю:

1. Назначить _____ (Ф.И.О. наставника, должность, название подразделения) наставником _____ (Ф.И.О. вновь принятого работника, должность) на срок с "__" _____ г. по "__" _____ г. Получить у наставника письменное согласие.

2. _____ (Ф.И.О. наставника) составить и согласовать с _____ (должность, Ф.И.О. уполномоченного сотрудника) план работы на период наставничества.

3. _____ (Ф.И.О. наставника) по итогам наставничества представить для утверждения _____ (должность, Ф.И.О. уполномоченного сотрудника) письменное заключение, содержащее информацию о деловых качествах наставляемого работника и его готовности к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей по должности _____ (указать должность).

4. За выполнение дополнительной работы, указанной в п. 1 Приказа, установить _____ (Ф.И.О. наставника) доплату в размере _____ (_____) рублей. Оформить дополнительное соглашение к трудовому договору о наставничестве.

5. Отделу кадров ознакомить с Приказом всех заинтересованных лиц.

6. Контроль исполнения Приказа возложить на _____ (должность, Ф.И.О. уполномоченного сотрудника).

Основание: Служебная записка _____ (должность, Ф.И.О. уполномоченного сотрудника).

Руководитель _____ (наименование должности)

_____/_____ (подпись/Ф.И.О.)

С Приказом ознакомлены:

"__" _____ г. _____/_____ (подпись/Ф.И.О.)

"__" _____ г. _____/_____ (подпись/Ф.И.О.)

Форма 4.

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ФОРМА ПЛАНА РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Ролевая модель: «опытный руководитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Задание	Срок	Планируемый результат ²	Фактический результат ³	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность⁴					
2.1.	Познакомиться с организацией (учреждением), ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы организации (учреждения) в области ..., изучена Программа развития организации (учреждения)		
2.2.	Изучить помещения организации (учреждения) (основные помещения, правила пользования и пр.)		Хорошая ориентация в здании учреждения (организации), знание аварийных выходов		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство организации (учреждения), документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

² В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например, получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/семинаров ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

³ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

⁴ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых сотрудников.

2.4.	Изучить сайт организации (учреждения), страничку организации (учреждения) в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности организации (учреждения)		Хорошая ориентация по сайту, на страницах организации (учреждения) в соцсетях «...» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника организации (учреждения) (взаимодействие с коллегами)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного рабочего процесса		Организован результативный рабочий процесс		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности сотрудника		
Раздел 3. Направления профессионального развития сотрудника					
3.1.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности как SMART-целеполагание и др.		
3.2.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность (в т.ч. Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)		Изучены НПА		
3.3.	Освоить успешный опыт методической работы (составление методических рекомендаций по ...)		Составлены методические рекомендации		
3.4.	Изучить опыт участия коллег в проектной деятельности организации (учреждения)		Изучены проекты организации (учреждения)		
3.5.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность сотрудника		По формату подготовлены ...		
3.6.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития сотрудника (в т.ч. использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в организации (учреждения) выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.7.	Сформировать понимание эффективного поведения сотрудника при возникновении конфликтных ситуаций (между коллегами), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций и способов их профилактики		
3.8.	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения инноваций в практику деятельности		Изучена практика разработки и внедрения ...		
3.9.	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья на тему «...»		

3.10	...				
------	-----	--	--	--	--

Подпись наставника

«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника

«___» _____ 20__ г.

Форма 5.

ОТЧЕТ по итогам индивидуального обучения стажера, изучения его личных и деловых качеств

Наставник

(должность, ФИО)

Стажер

(должность, ФИО)

Время прохождения обучения

с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

(полнота и качество освоения стажером плана индивидуального обучения,
выполнения поручений, индивидуально-психологические особенности стажера)

Вывод

(выполнен или не выполнен стажером план индивидуального обучения)

(подпись, ФИО наставника)

(подпись, ФИО стажера)

«___» _____ 20__ г.

Форма 6.

Отзыв о результатах наставничества

Ф.И.О., должность наставника _____.

Ф.И.О., должность наставляемого работника (работника, проходящего стажировку): _____.

Период наставничества: с «___» _____ г. по «___» _____ г.

Информация о результатах наставничества:

1. Наставляемым изучены следующие вопросы профессиональной деятельности: _____.

2. Наставляемым по рекомендации наставника выполнены следующие задания: _____.

3. Наставляемому следует дополнительно изучить следующие вопросы: _____.

4. Определение профессионального потенциала наставляемого: _____.

Наставник _____

(должность)

_____/_____ (подпись/Ф.И.О.)

«___» _____ г.

УТВЕРЖДАЮ

(наименование должности руководителя)

(подпись/ФИО руководителя)

«_____» _____ 20__ г.

Реестр наставников и наставляемых

(название организации)

НАСТАВНИКИ			
№ п/п	ФИО специалиста	Должность	«Предложения»*
1.			
2.			
НАСТАВЛЯЕМЫЕ			
№ п/п	ФИО специалиста	Должность	«Запросы»**
1.			
2.			

* Указываются умения, компетенции, опыт, которыми может поделиться специалист

** Отмечаются профессиональные дефициты специалиста

© Э.Н. Абрамов

4.5. Пример положения о конкурсе на лучшую организацию наставничества в физкультурно-спортивной сфере

В параграфе представлен пример Положения, разработанного и утвержденного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре. Данный опыт может рассматриваться как флагманский для других регионов по организации и проведению конкурсов на лучшую организацию наставничества.

В соответствии с Положением, конкурс был проведен в 2025 году. Лучшим спортивным учреждением по итогам конкурса в автономном округе была признана спортивная школа города Нижневартовска.

Положение об организации наставничества в сфере труда
в государственных учреждениях, подведомственных
Департаменту физической культуры и спорта
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
(далее – Положение об организации наставничества в сфере труда)

1.1. Положение об организации наставничества в сфере труда разработано в

целях обеспечения единых подходов к организации наставничества в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – наставничество, учреждение, Департамент, автономный округ).

1.2. В Положении об организации наставничества в сфере труда используются следующие основные понятия и определения:

наставничество в сфере труда – выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности);

наставник – носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого;

наставляемый – человек, в отношении которого осуществляется наставничество.

1.3. Целью наставничества является помощь в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

1.4. Основными задачами наставничества являются:

повышение информированности работника, в отношении которого осуществляется наставничество, о специфике и приоритетах деятельности учреждения;

ускорение процесса адаптации работников к условиям осуществления трудовой деятельности;

развитие у работника, в отношении которого осуществляется наставничество, умений (навыков) самостоятельно, качественно и своевременно исполнять возложенные на него должностные обязанности и поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения;

повышение мотивации работника, в отношении которого осуществляется наставничество, к надлежащему исполнению должностных обязанностей, эффективной и долгосрочной трудовой деятельности.

2. Организационные основы наставничества

2.1. Организация наставничества включает:

2.1.1. Отбор (определение) кандидатур наставников.

Наставники подбираются из числа работников, обладающих высокими профессиональными качествами (опытный работник, квалифицированный специалист, профессионал, способный обучать других работников).

Работники, изъявившие желание стать наставниками, соответствующие установленным требованиям, включаются в реестр потенциальных наставников (далее – реестр).

Включение наставника в реестр осуществляется по итогам самооценки личностных и профессиональных качеств наставника, при условии соответствия критериям отбора, согласно приложению 1 к настоящему Положению. Реестр утверждается приказом учреждения.

Назначение наставника осуществляется с его письменного согласия по приказу руководителя учреждения не позднее трех рабочих дней с момента назначения работника на должность.

Замена наставника производится в следующих случаях:

прекращение трудового договора с наставником;

перевод наставника или работника, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение учреждения;

неисполнение наставником функций наставничества.

Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

2.1.2. Определение круга лиц, в отношении которых требуется осуществлять наставничество.

Наставничество осуществляется в отношении следующих работников:

впервые принятых на работу и не имеющих необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне, в том числе выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

принятыми на работу после продолжительного перерыва (период устанавливается с учетом специфики учреждения) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);

переведенными (назначенными) на другую должность, если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.

2.1.3. Установление срока наставничества.

Срок наставничества устанавливается продолжительностью от трех до шести месяцев в зависимости от уровня профессиональной подготовки работника, но при необходимости, может быть продлен и прекращен досрочно на основании служебной записки наставника. Период наставничества может совпадать с испытательным сроком.

2.1.4. Установление выплаты за наставничество.

Выплата за наставничество устанавливается за одного работника в размере до 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы наставника с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретный размер и условия осуществления выплаты за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту, локальным актом учреждения, с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

2.1.5. Утверждение форм при организации наставничества.

Основные методы работы наставника определяются с учетом круга вопросов по занимаемой должности, реализуются в форме разъяснений, рекомендаций, совместного выполнения заданий и приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

Наставник в течение трех рабочих дней со дня его назначения формирует план наставничества работника в соответствии с приложением 3 к настоящему положению, составленный с учетом специфики деятельности учреждения и занимаемой должности (профессии).

По окончании периода наставничества наставник в течение пяти рабочих дней готовит заключение о результатах наставничества (деятельности работника, в отношении которого осуществлялось наставничество) в соответствии с приложением 4 к настоящему положению.

При необходимости работнику, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

Деятельность наставника оценивается согласно листу оценки на соответствие наставника согласно приложению 5 к настоящему положению.

3. Организация контроля

3.1. Ответственность за организацию наставничества в учреждении возлагается на руководителя учреждения, в его отсутствие на заместителя руководителя учреждения, а также руководителей структурных подразделений учреждения, в которых работают работники, в отношении которых осуществляется наставничество.

3.2. При осуществлении контроля за деятельностью наставника и закрепленного за ним работника, в отношении которого осуществляется наставничество, могут вноситься изменения в процесс организации работы по наставничеству.

3.3. Документационное обеспечение и контроль за деятельностью учреждения по наставничеству осуществляется специалистом отдела кадров учреждения.

3.4. План наставничества, заключение о результатах наставничества с отметками о выполнении и иные документы, касающиеся наставничества, хранятся в отделе кадров учреждения.

Приложение 1
к Положению об организации наставничества в сфере труда
(заполняется работником, претендующим быть наставником)

Лист самооценки кандидата, претендующего в качестве наставника

Ф.И.О. кандидата в наставники _____
Должность/подразделение _____
Общий стаж работы в учреждении _____
Стаж работы на занимаемой должности _____

№ п/п	Критерии самооценки работника, изъявившего желание стать наставником	Оценка <i>Соответствует/ не соответствует</i>	Примечание
Личные качества кандидата в наставники			
1.	Инициативность (способность к самостоятельным решениям и действиям, умение самостоятельно ставить цели и проявлять активность в направлении их достижения)		
2.	Коммуникабельность (способность налаживать контакт с другими людьми и находить индивидуальный подход к собеседнику)		
3.	Ответственность, исполнительность (способность осуществлять контроль своего поведения и деятельности, отвечать за собственные действия)		
4.	Пунктуальность (способность грамотно распоряжаться временем и ответственно относиться к каждой поставленной перед собой задаче, укладываться в установленные сроки)		
5.	Стрессоустойчивость (способность контролировать воздействие внешних раздражителей и оставаться эмоционально спокойным в ситуации стресса, способность быстро восстанавливаться после неприятностей)		
Профессиональные качества кандидата в наставники			
6.	Инновационная деятельность (способность к самостоятельным решениям и действиям, умение самостоятельно ставить цели и проявлять активность в направлении их достижения)		
7.	Компетентность (наличие знаний, навыков и опыта, которые необходимы для эффективного и качественного выполнения работы в определённой сфере деятельности)		
8.	Лидерство (способность вести людей к достижению общей цели, объединять разные личности в		

	единую команду и вести их к успеху)		
9.	Новаторство, генерация новых идей (способность оценивать эффективность существующих рабочих процессов и находить возможности для их системного улучшения)		
10.	Организованность и планирование (способность сбалансировать свой рабочий день, эффективно распределить силы и время, сконцентрироваться на поставленной задаче и выполнить все намеченное)		
11.	Сотрудничество в команде (способность учитывать мнение коллег при принятии решений и при необходимости запрашивать у них помощь. При планировании своей работы принимать во внимание цели и задачи коллег)		
12.	Управленческие способности (наличие умения добиваться качественных результатов системно)		
13.	Выполнение поставленных задач (наличие умения решать поставленные задачи оперативно, качественно)		
14.	Отсутствие дисциплинарного взыскания или взыскания за коррупционное правонарушение		
15.	Уважение коллег		

Ф.И.О. работника, претендующего быть наставником подпись

« ____ » _____ 20 ____ г.

Приложение 2
к Положению об организации наставничества в сфере труда

Основные методы работы наставника

1. Разъяснения, когда наставник объясняет правила, инструкции и другие материалы и документы.
2. Демонстрация, когда наставник показывает, как выполнять задачу, используя собственный пример при овладении эффективными приемами выполнения трудовых обязанностей.
3. Ролевая игра, где наставник выступает в роли потенциального получателя услуг и помогает решить сложные ситуации через имитацию.
4. Использование (анализ) кейсов, проблемных ситуаций из практики.
5. Моделирование ситуации, где наставляемому работнику предоставляется возможность принять самостоятельное решение или выполнить важное действие.
6. Опрос, который позволяет оценить уровень усвоения информации наставляемым работникам и выявить проблемные моменты.
7. Наблюдение за действиями наставляемого работника, где наставник поручает ему ответственное задание и следит за ходом его выполнения.
8. Контроль за деятельностью работника в форме личной проверки выполнения задания, поручения, качества подготавливаемых документов.
9. Совместная деятельность наставника и наставляемого по выполнению поставленных задач.

Приложение 3
к Положению об организации наставничества в сфере труда
(заполняется наставником, наставляемым и
утверждается руководителем учреждения)

План наставничества

Ф.И.О. наставляемого _____
Должность/подразделение _____

Ф.И.О. наставника _____
Должность/подразделение _____

Период наставничества с _____ по _____

№ п/п	Наименование мероприятий по наставничеству	Срок исполнения мероприятий	Отметка о выполнении мероприятия

Ф.И.О. наставника подпись

Ф.И.О. наставляемого подпись

« ____ » _____ 20 ____ г.

Приложение 4
к Положению об организации наставничества в сфере труда
(заполняется наставником и
утверждается руководителем учреждения)

**Заключение о результатах наставничества
(деятельности работника, в отношении которого
осуществлялось наставничество)**

Ф.И.О. наставника _____
Должность/подразделение _____

Ф.И.О. наставляемого _____
Должность/подразделение _____

№ п/п	Показатели	Критерии	Факт (%)	Баллы
1.	Доля исполненных мероприятий плана наставничества от общего числа мероприятий, предусмотренных планом наставничества (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее, чем 80% – баллы не начисляются		

2.	Своевременность исполнения мероприятий, предусмотренных планом наставничества (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее, чем 80% – баллы не начисляются		
3.	Достижение показателей эффективности работы наставляемого (соотношение планируемых результатов с достигнутыми) (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее, чем 80% – баллы не начисляются		
	ИТОГО:			

Оценка наставляемого

Баллы	Значения оценки
2,3 и менее	Неудовлетворительное исполнение
2,4 - 2,6	Удовлетворительный уровень выполнения, есть существенные замечания
2,7 - 2,9	Хороший уровень выполнения, есть незначительные замечания
3,0	Высокий уровень выполнения. Заслуживает поощрения

Вывод _____

Рекомендации (при наличии) _____

Ф.И.О. наставника, подпись

« ____ » _____ 20 ____ г.

Приложение 5
к Положению об организации наставничества в сфере труда
(заполняется наставником и непосредственным руководителем
Наставляемого после окончания наставничества)

Лист оценки наставника

Ф.И.О. наставника _____

Должность/подразделение _____

Общий стаж работы в Учреждении _____

Стаж работы на занимаемой должности _____

Ф.И.О., должность непосредственного руководителя наставляемого _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности наставника	Оценка Соответствует/ не соответствует	Примечание
1.	Выявление индивидуальных потребностей наставляемого, составление плана наставничества (далее – план)		
2.	Координация профессиональной деятельности наставляемого в период наставничества		
3.	Сопровождение реализации наставляемым плана		
4.	Оказание консультативно-методической помощи наставляемому при исполнении им должностных обязанностей		

5.	Наличие точек роста у наставляемого (самостоятельное решение поставленных задач, достижение установленного результата, победа в конкурсе, самостоятельное проведение мероприятия и т.п.)		
----	---	--	--

Ф.И.О. наставника, подпись

Ф.И.О. непосредственного руководителя наставляемого, подпись

« ____ » _____ 20 ____ г.

© Т.Ю. Максимова,
© Н.А. Семиохина

4.6. Включение номинации «Наставник» в конкурс профессионального мастерства специалистов сферы спорта

В параграфе приведены выдержки из Положения о проведении окружного конкурса профессионального мастерства специалистов в области физической культуры и спорта «СПОРТИВНЫЙ ОЛИМП – 2025» (далее – конкурса), утвержденного департаментом по физической культуре и спорту ЯНАО.

В Порядке проведения конкурса одной из его задач определено «признание значимости работы наставников, формирование позитивного общественного мнения о наставнической деятельности, осуществляемой в сфере физической культуры и спорта» (п. 1.4).

Одной из номинаций конкурса является «наставник в сфере физической культуры и спорта» (п. 2.1). В этой номинации «могут принимать участие специалисты сферы физической культуры и спорта, осуществляющие наставническую деятельность: тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты, включая старших, руководители, иные специалисты» (п. 2.2).

Оценивание результатов профессиональной деятельности участников муниципального этапа конкурса, согласно п. 3.2, осуществляется за период предыдущего учебно-тренировочного года в номинации «Наставник в сфере физической культуры и спорта» по следующим основаниям (п. 3.2.5):

- Повышение квалификации по теме наставничества, участие в методических мероприятиях по наставничеству;
- Наличие квалификационной категории, наград, поощрений и других форм признания наставнической деятельности;
- Стаж наставнической деятельности, количество подготовленных наставляемых специалистов;
- Включение в реестр наставников, в состав рабочей группы федеральной инновационной (экспериментальной) площадки по теме «Разработка целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта»;
- Наличие приказов о закреплении наставников и наставляемых, трудовых договоров (дополнительных соглашений) о наставничестве, планов наставничества, отзывов (отчётов) о положительных результатах наставничества, «предложений» об оказании наставнической помощи и сертификатов наставника в АИС «Лспорт»;
- Результативность наставнической деятельности;

- Выступления, доклады, презентации опыта наставнической деятельности на семинарах, конференциях, педагогических и методических советах, круглых столах, форумах и иных мероприятиях;
- Авторские публикации и методические разработки;
- Отражение деятельности наставника в СМИ, новостных лентах, на официальном сайте организации и официальных страницах в социальных сетях, включая интервью.

Первое конкурсное задание - самопрезентация (визитная карточка) (п. 5.1).

Второе конкурсное задание для номинации «Наставник в сфере физической культуры и спорта» – мастер-класс (п. 5.2). Он проводится с целью демонстрации опыта наставнической деятельности, системы наставнической работы, используемых приемов и методов работы с наставляемыми. Место проведения мастер-класса и способ организации выбирается участником самостоятельно. В мастер-классе может принимать участие наставляемый.

Регламент выступления конкурсанта – до 25 минут, вопросы жюри и ответы участника – до 5 мин. Оценка выполнения конкурсного задания осуществляется по 4 критериям. Соответствие конкретному показателю оценивается в диапазоне от 0 до 3 баллов.

Критерии и показатели	Количество баллов			
	1 (показатель слабо выра- жен)	2 (показатель прослежива- ется)	3 (показатель ярко выра- жен)	Общий результат
1. Организация проведения мастер-класса, методического семинара				
Выдержанность структуры мастер- класса, в том числе соблюдение временного регламента				
Соответствие содержания мастер- класса заявленной теме				
Целостность и общая презента- тивность мастер-класса				
2.Содержание представленного опыта				
Применение интересных содержа- тельных методических находок, авторских приемов, технологий и т.д.				
Инновационная ценность пред- ставленного опыта				
3. Эффективность, результативность мастер-класса				
Внедряемость (возможность внед- рения результатов профессио- нальной деятельности в массовую практику)				
Выраженность результативности мастер-класса, соответствие до- стигнутых результатов заявлен- ным целям и задачам				
4. Профессиональная компетентность				
Уровень профессиональной куль- туры (культура речи и поведения, эрудированность, тактичность и т.д.)				
Умение взаимодействовать с аудиторией (использование тех- ники и приемов вовлеченности участников в процесс, продуктив- ность стиля общения)				

Владение инновационными технологиями				
Креативность (творческий подход, эксклюзивность, ярко выраженная индивидуальность автора, оригинальность подачи материала)				
Максимальное Количество набранных баллов				

Приложение 1.8
к Порядку проведения окружного конкурса профессионального мастерства специалистов в области физической культуры и спорта «СПОРТИВНЫЙ ОЛИМП – 2025»

Информация о результатах деятельности «Наставник в сфере физической культуры и спорта»

№ п/п	Наименование показателя		Оценивание
1.	Профессиональный уровень наставника		
	1.1.	Повышение квалификации по теме наставничества, участие в методических мероприятиях по наставничеству	повышение квалификации - 3 балла , участие в методических мероприятиях – 1 балл
	1.2.	Наличие квалификационной категории	вторая квалификационная категория - 1 балл , первая квалификационная категория - 2 балла , высшая квалификационная категория - 3 балла , квалификационная категория «педагог-методист», «педагог-наставник» - 5 баллов
	1.3.	Наличие наград, поощрений и других форм признания наставнической деятельности	на уровнях: организации - 1 балл , муниципальном - 2 балла , региональном - 3 балла , федеральном - 5 баллов
2.	Осуществление наставнической деятельности		
	2.1.	Стаж наставнической деятельности	до трёх лет – 3 балла , более трёх лет – 5 баллов
	2.2.	Количество подготовленных наставляемых специалистов	до 3 чел. – 10 баллов , более 3 чел. – 20 баллов
	2.3.	Включение в реестр наставников	на уровнях: организации - 1 балл , муниципальном - 2 балла , региональном - 5 баллов , федеральном - 10 баллов
	2.4.	Включение в состав рабочей группы федеральной инновационной (экспериментальной) площадки по теме «Разработка целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта»	5 баллов
	2.5.	Наличие приказов о закреплении наставников и наставляемых, трудовых договоров (дополнительных соглашений) о наставничестве, планов наставничества, отзывов (отчётов) о положительных результатах наставничества, «предложений» об оказании наставнической помощи и сертификатов наставника в АИС «Лспорт»	1 балл за позицию
3.	Результативность наставнической деятельности		

	3.1	Для тренеров-преподавателей, в т.ч. по адаптивной физической культуре, тренеров, включая старших:	
	3.1.1	доля обучающихся наставляемого, принявших участие в соревновательной деятельности	80 % - 5 баллов 50 % - 3 балла 30 % - 1 балл
	3.1.2	доля обучающихся наставляемого, выполнивших спортивные разряды (звания)	80 % - 5 баллов 50 % - 3 балла 30 % - 1 балл
	3.1.3	Включение занимающихся наставляемого в состав сборной команды по виду спорта (муниципальный, региональный уровни) *	5 баллов за каждого спортсмена, входящего в состав спортивных сборных команд (если игровой вид спорта, то за команду)
	3.1.4	Наличие занимающихся наставляемого, ставших призерами соревнований	регионального уровня – 3 балла , всероссийского уровня – 5 баллов , международного уровня – 10 баллов
	3.2.	Для инструкторов-методистов, инструкторов, в т.ч. по адаптивной физической культуре и спорту, методистов, включая старших	
	3.2.1	наличие у наставляемого публикаций, методических продуктов (рекомендации, пособия, регламенты, положения, инструкции и др.) **	3 балла
	3.2.2	выступления наставляемого на методических мероприятиях, конференциях, семинарах и др.	на уровнях: организации - 1 балл , муниципальном - 2 балла , региональном - 3 балла , федеральном - 5 баллов
	3.2.3	наличие у наставляемого квалификационной категории	5 баллов
		результативность участия наставляемого (победа или призовое место) в очных профессиональных конкурсах	на уровнях: организации - 2 балла , муниципальном - 3 балла , региональном - 4 балла , федеральном - 5 баллов
	3.3.	Для руководителей, включая заместителя директора, начальника отдела и др.	
	3.3.1	карьерный рост наставляемых специалистов	5 баллов
	3.3.2	результативность деятельности наставляемых специалистов	на уровнях: организации - 2 балла , муниципальном - 3 балла , региональном - 4 балла , федеральном - 5 баллов
	3.3.3	включение наставляемого в кадровый резерв	5 баллов
4.	Трансляция наставнической практики		
	4.1.	Выступления, доклады, презентации опыта наставнической деятельности на семинарах, конференциях, педагогических и методических советах, круглых столах, форумах и иных мероприятиях	5 баллов за 1 мероприятие
	4.2.	Авторские публикации и методические разработки **	10 баллов за 1 публикацию, разработку
	4.3.	Отражение деятельности наставника в СМИ, новостных лентах, на официальном сайте организации и официальных страницах в социальных сетях, включая интервью	5 баллов за 1 публикацию

* Предоставление утвержденного списка спортсменов, входящих в состав сборной команды по виду спорта (в списке необходимо выделить спортсменов).

** Предоставление копии утвержденного руководителем ФСО титульного листа методического продукта с ФИО авторов.

Примечание: итоговое количество баллов делится на 100.

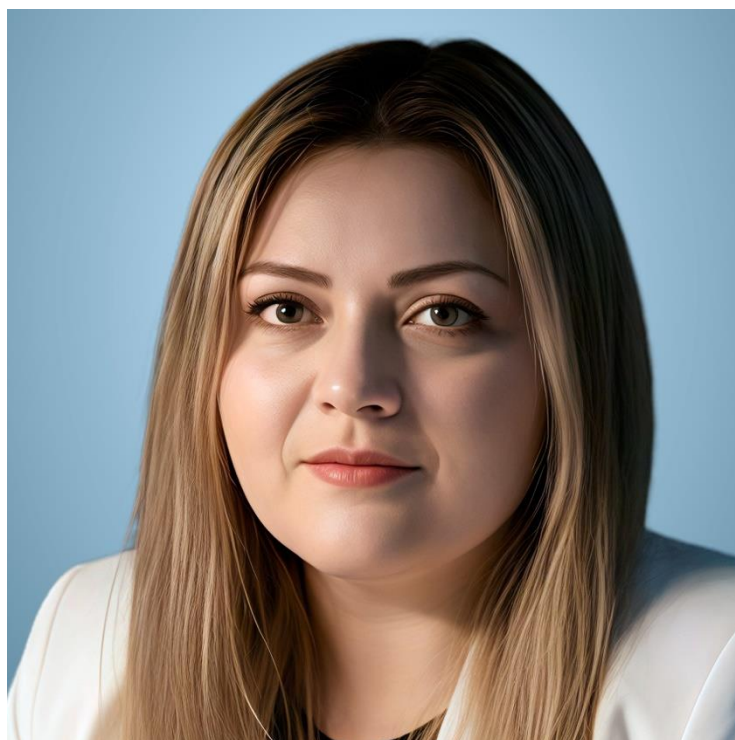


Фото 11. Победительница муниципального этапа окружного конкурса «Спортивный Олимп – 2025» в номинации «Наставник в сфере физической культуры и спорта» (Надымский район) Ирина Самвеловна Тумасян.

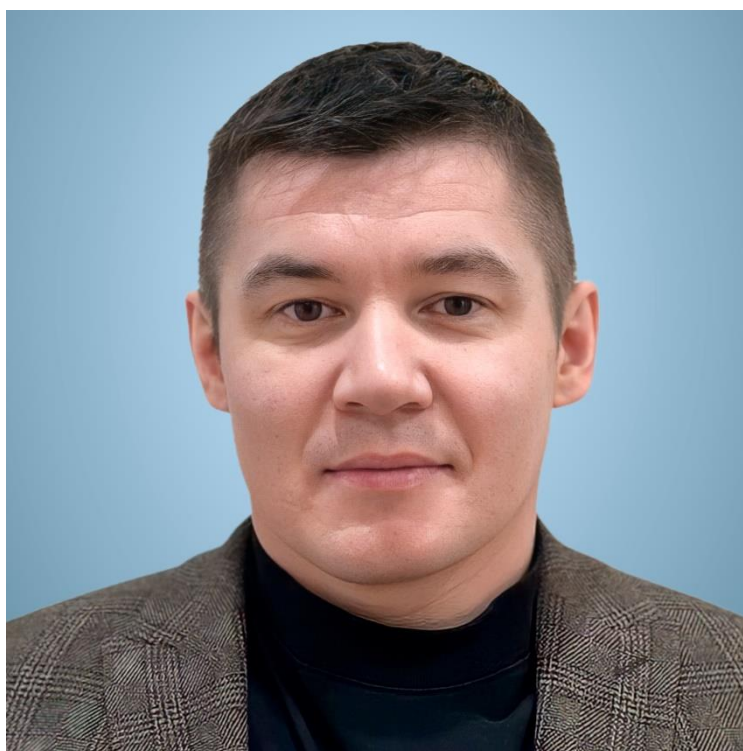
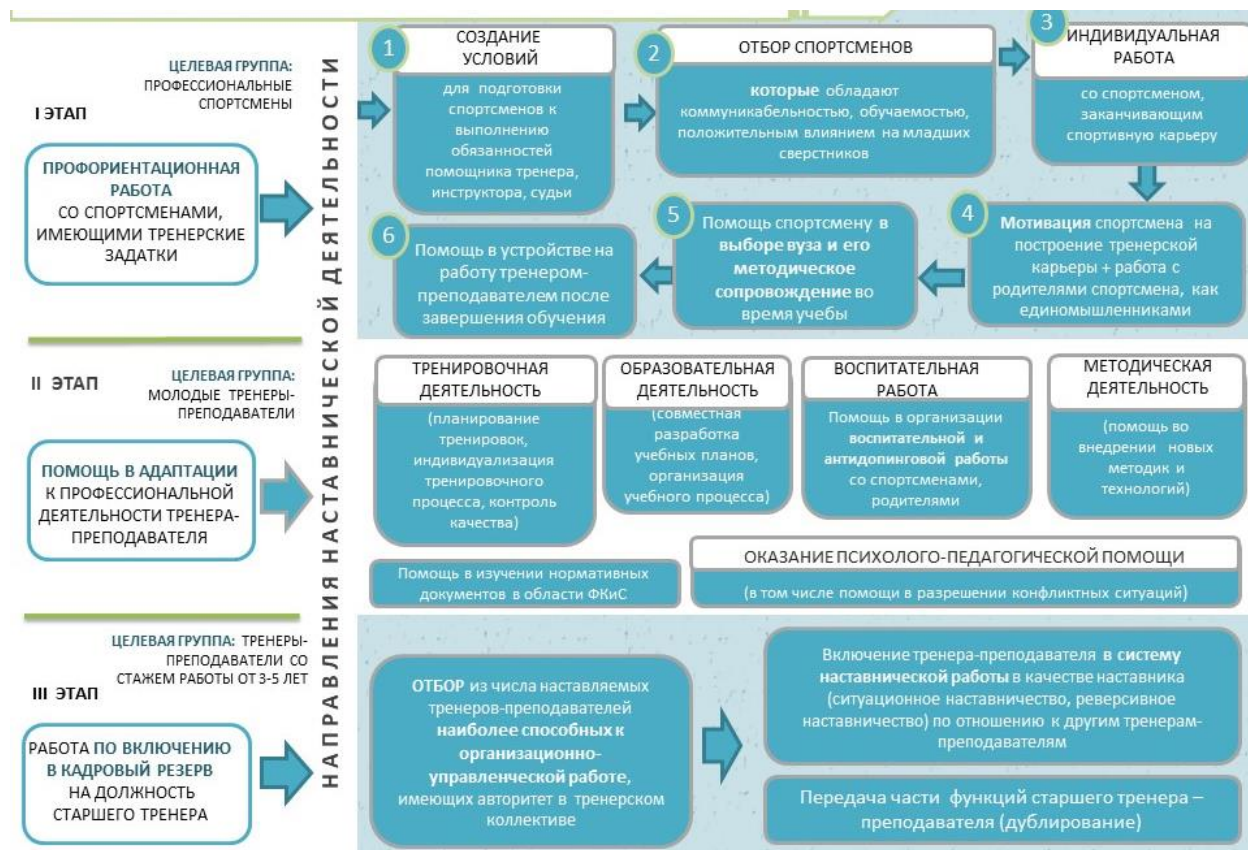


Фото 12. Победитель муниципального этапа окружного конкурса «Спортивный Олимп – 2025» в номинации «Наставник в сфере физической культуры и спорта» (город Муравленко) Рифат Рустямович Габуров.

4.7. Модель наставничества «опытный тренер-преподаватель – молодой специалист»

Схема 4.

Модель наставнической деятельности тренера-преподавателя с молодыми специалистами



Представленная на Схеме 4 модель является результатом обобщения наставнической деятельности тренеров-преподавателей спортивной школы олимпийского резерва имени Т.В. Ахатовой (А.К. Юркова, Н.П. Никульшиной).

Модель раскрывает алгоритм реализации наставнической деятельности в условиях спортивной школы в соответствии с различными этапами и целевыми группами наставляемых. В ней нашли отражение различные аспекты наставничества и направления деятельности по обмену опытом специалистами. При общем рассмотрении модель представляет собой **систему** наставнической деятельности в спортивной школе.

4.8. «Я-концепция» тренера-наставника

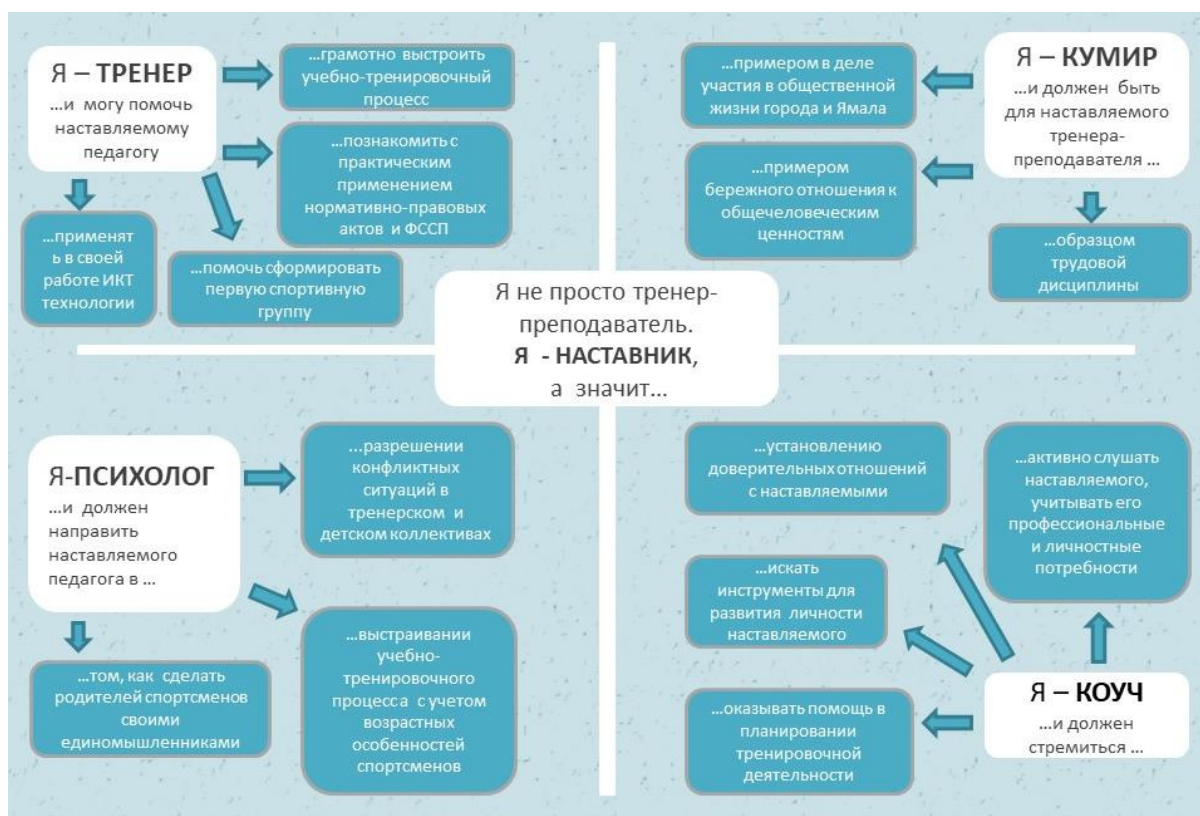
«Я-концепция» («Образ Я») рассматривается как система представлений индивида о самом себе, включая образ, качества, ценности, убеждения и ожидания.

Это субъективное восприятие себя, которое формируется под воздействием жизненного опыта и внешних факторов.

«Я-концепция» тренера-наставника – это установки в отношении себя, которые влияют на реализацию спортивного потенциала и гармоничное развитие личности наставляемых. Схематичное представление «Я-концепции» (Схема 5) позволяет с различных ролевых позиций тренера-наставника комплексно рассмотреть сущностные характеристики наставничества, цели наставнической деятельности, ее содержание, условия результативности, принципы, формы и методы работы наставника, критерии результативности.

Схема 5.

«Я-концепция» тренера-преподавателя как педагога-наставника



© Д.С. Молоков,
© А.В. Моргунова

4.9. Методические рекомендации по ведению раздела «Наставничество» на официальном сайте организации

Одним из показателей деятельности учреждения по организации системы наставничества является разработка и ведение тематического раздела по наставничеству на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В соответствии с Требованиями к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», утвержденными Приказом Рособнадзора от 04.08.2023 № 1493 [1], в подразделе «Документы» должны размещаться *локальные нормативные акты* образовательной организации (включая спортивные школы) по основным вопросам организации

и осуществления образовательной деятельности. Необходимо в этой связи разместить в данный подраздел разработанные в учреждении документы о наставничестве.

Обобщенную информацию об организации наставничества в учреждении целесообразно разместить в разделе «Деятельность» официального сайта (наименование подраздела – «Наставничество»). В качестве вкладок подраздела «Наставничество» предлагаются следующие:

- *Нормативно-правовые документы* (внутри вкладок документы можно систематизировать по уровням: федеральный, региональный, локальный, продублировав загруженные документы в подразделе «Документы»);

- *Реестр наставников* или «*Витрина*» *наставников* (с представлением фотографий, ФИО, должностей специалистов, занимающихся наставнической деятельностью) – см. примеры на Рис. 4 и 5;



Рисунок 4. Пример оформления карточки наставника на сайте организации сферы физической культуры и спорта.

- *Мероприятия по наставничеству* (целесообразно указать как проводимые на федеральном уровне, например, Всероссийский конкурс наставников, так и региональном, муниципальном и локальном уровнях);

- *Цифровые платформы наставничества* (размещаются ссылки на федеральный портал наставник.рф, позволяющий найти наставника или стать наставником, и региональный ресурс АИС Лспорт, позволяющий оформить «Предложения» от наставников и «Запросы» от наставляемых; инструкция по работе с модулем «Наставничество» в АИС Лспорт);

- *Информационные материалы* (см. примеры в параграфе 4.12 настоящего издания);

- *Методические продукты* (например, анкеты для наставников и наставляемых, диагностика профессиональных дефицитов специалистов, методические рекомендации по совершенствованию профессионального мастерства, индивидуальные траектории профессионального развития и т.п.).

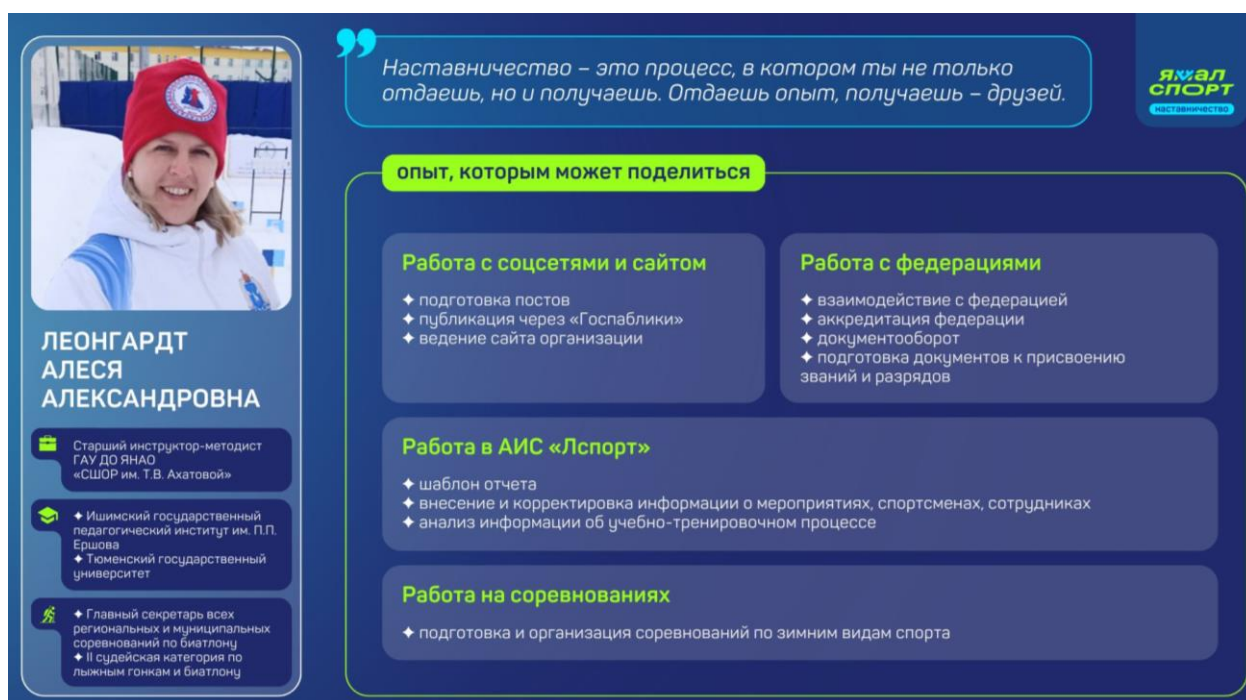


Рисунок 5. Пример оформления карточки наставника на сайте организации сферы физической культуры и спорта.

В разделе «Новости» целесообразно размещать анонсы мероприятий по наставничеству, актуальную информацию о проведенных мероприятиях, информацию о пополнении Реестра наставников, награждениях наставников на федеральном, региональном, муниципальном и локальном уровнях.

В разделе «Доска почёта» уместно размещать информацию о награжденных за наставническую деятельность работниках учреждения.

Список использованной литературы

1. Приказ Рособрнадзора от 04.08.2023 № 1493 Об утверждении Требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления информации.

© Д.С. Молоков,
© А.В. Моргунова

4.10. Методические рекомендации по проведению Дня наставника (недели наставничества) в организации

Указом Президента Российской Федерации от 01.04.2025 № 197 «О Дне наставника» в целях популяризации и развития института наставничества в нашей стране учрежден День наставника – 2 марта. Дата приурочена ко дню рождения (в 1823 году) Константина Дмитриевича Ушинского – основоположника научной педагогики в России. Великий ученый уделял внимание вопросам физического воспитания в своих трудах, например, в сочинении «Человек как предмет воспитания». Ушинский считал, что основа физического воспитания – народные игры и физические упражнения в сочетании с трудом. Он также обращал внимание на необходимость частой смены деятельности, так как ребенок устаёт не деятельностью, а её однообразием и односторонностью. Именно поэтому он выступал за гармонию ум-

ственного и физического труда, считая, что физическое состояние неизбежно оказывает влияние на интеллект. Сам педагогический процесс должен базироваться на знании физиологии и психологии ребенка (Ушинский называл это педагогической антропологией).

При проведении Дня наставника или недели наставничества в спортивной школе и физкультурно-спортивной организации целесообразно определить цели, задачи, этапы проведения, выбрать методы и формы проведения методических мероприятий, способы получения «обратной связи» по итогам проведения и меры поощрения наставников.

Целью проведения Дня наставника (недели наставничества) в организации можно определить закрепление статуса наставника, демонстрация значимости наставничества в сфере подготовки спортсменов, популяризация наставнической деятельности и повышение роли и престижа наставника.

Широта цели обуславливает необходимость вовлечения в мероприятия по проведению Дня наставника специалистов различных профилей – от помощников тренеров, тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов до руководителей.

Задачи должны конкретизировать поставленную цель:

- диагностика профессиональных затруднений работников организации;
- создание условий для взаимного обмена опытом специалистами;
- разработка модели наставничества в организации;
- создание благоприятного климата в коллективе посредством реализации межпоколенного взаимодействия специалистов;
- выявление эффективных практик осуществления наставнической деятельности
- и др.

Этапы проведения:

1. Подготовительный – разработка сценария проведения Дня наставника или недели наставничества (по дням), подготовка раздаточного материала и необходимого оборудования (при необходимости), информирование работников о сроках, времени и местах проведения мероприятий.

2. Основной – непосредственное проведение Дня наставника или недели наставничества, определение профессиональных затруднений, организация взаимодействия специалистов.

3. Заключительный – подведение итогов, рефлексия.

Форматы проведения:

- «*круглый стол*» - обсуждение профессиональных затруднений, возникающих в работе тренеров, методистов, руководителей, организация работы в группах по обсуждению проблемных вопросов или ситуаций, совместное обсуждение, выработка решений;

- «*вертушка*» - движение от станции к станции, выполнение заданий по цепочке, предполагающих приобретение новых компетенций, либо получение консультативной помощи на каждой станции;

- «*квест*» - выполнение последовательных заданий, позволяющих специалистам получить новый профессиональный опыт;



- деловая игра (пример проведения см. в п. 4.1).

Уместно будет использовать элементы игровых форматов проведения Дня наставничества (например, «Тайный наставник»).

В рамках Дня наставника (недели наставничества) целесообразно провести:

- награждение лучших наставников организации: вручение благодарственных писем, почетных грамот;
- демонстрацию лучших наставнических практик специалистов профильной сферы Ямала и других регионов России;
- оказание наставнической помощи специалистам из других спортивных школ и муниципалитетов посредством модуля «Наставничество» в АИС «Лспорт»;
- регистрацию наставников на цифровой платформе «Наставник.рф»;
- мероприятия по наставнической поддержке юных спортсменов (особенно актуально – для детей, состоящих на учете в КДН, детей участников СВО, детей-сирот), включая профориентационные мероприятия – для интересующихся профессией тренера, инструктора по физической культуре и спорту;
- обобщение информации о наставничестве на сайте организации.

Проведение Дня наставника или недели наставничества в организации сферы физической культуры и спорта позволит сконцентрировать усилия по развитию института наставничества, привлечь внимание специалистов к инструментам эффективной передачи профессионального опыта.

© Л.З. Нигматулина

4.11. Формы документов для аттестации педагогических работников с целью присвоения квалификационной категории «педагог-наставник»

Особенности аттестации педагогических работников спортивных школ (тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов, включая старших) с целью установления квалификационной категории «педагог-наставник» нашли отражение в параграфе 2.11 настоящего издания. В данном параграфе размещены шаблоны и формы документов, принятые в Ямало-Ненецком автономном округе. К данным формам относятся:

- форма заявления в Аттестационную комиссию;
- форма ходатайства в Аттестационную комиссию;
- оценочный лист профессиональной деятельности специалиста, претендующего на квалификационную категорию «педагог-наставник».

Форма заявления в Аттестационную комиссию

В Аттестационную комиссию департамента
по физической культуре и спорту
Ямало-Ненецкого автономного округа

(фамилия, имя, отчество)

(должность, место работы, город/район)

(номер телефона (мобильный))

(адрес электронной почты)

ЗАЯВЛЕНИЕ.

Прошу аттестовать меня в 20____ году на квалификационную категорию «педагог-наставник».

В настоящее время имею высшую квалификационную категорию по должности _____, срок ее действия до _____.

Основанием для аттестации на указанную в заявлении квалификационную категорию считаю следующие результаты работы, соответствующие требованиям к квалификационной категории:

Сообщаю о себе следующие сведения:

Образование: _____
(когда и какое образовательное учреждение профессионального образования окончил, полученная специальность и квалификация)

Стаж педагогической работы _____ лет;

в данной должности _____ лет;

в данном учреждении _____ лет.

Сведения о повышении квалификации: (наименование программы и год обучения)

Имею следующие государственные награды, почётные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности или в спортивной подготовке лиц, её проходящих (указать наименование и год присуждения)

Являюсь призёром конкурса профессионального мастерства педагогических работников:

(наименование конкурса, его уровень (федеральный, региональный, муниципальный, локальный), номинацию и год проведения)

Аттестацию на заседании Аттестационной комиссии прошу провести в моем присутствии (без моего присутствия) (нужное подчеркнуть).

С Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 года № 196, ознакомлен(а).

Личной подписью подтверждаю согласие на обработку и распространение персональных данных в порядке, установленном Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ.

« ____ » _____ 20 ____ года _____ / _____ /
(подпись) (расшифровка подписи)

Форма ходатайства в Аттестационную комиссию

ХОДАТАЙСТВО в Аттестационную комиссию департамента по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа _____, Наименование образовательной организации, направляющей ходатайство в соответствии с пунктом 48 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 г. № 196, хода- тайствует перед Аттестационной комиссией департамента по физической куль- туре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа о присвоении квалифика- ционной категории «педагог-наставник» _____ _____, (кому: ФИО педагогического работника), работающего в должности _____ и имеющего высшую квалификационную категорию (Приказ от «___» _____ 20__ года № ____). Характеристика деятельности педагогического работника, направленной на совершенствование наставничества непосредственно в образовательной организации с учётом показателей, предусмотренных п. 51 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образо- вательную деятельность, утвержденного приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 г. № 196: _____ _____ Подтверждаем, что деятельность аттестуемого педагогического работ- ника, направленная на совершенствование наставничества непосредственно в образовательной организации, является для него дополнительной и не входит в должностные обязанности по занимаемой в организации должности. Деятельность педагогического работника, осуществляющего наставниче- ство, рассматривалась на заседании _____ (педагогического совета или иного коллегиального органа управления организации) _____ (дата и номер решения) Решение согласовано с _____ (выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации, а в отсут- ствие такового с иным представительным органом (представителем) работников организации) Копию решения прилагаем к ходатайству. "___" _____ 20__ года Директор _____ / _____ (подпись) (расшифровка подписи) МП

Форма 3.

**Оценочный лист профессиональной деятельности специалиста,
претендующего на квалификационную категорию «педагог-наставник»**

Критерии и показатели	Оценочная шкала (в баллах)	Учебно- тренировочный год					Оценка экспертов	Примерный перечень документов, подтверждающих выполнение критериев и показателей
		20__-20__	20__-20__	20__-20__	20__-20__	20__-20__		
1. Руководство практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования*								
1.1. разработка программы практической подготовки студентов	1							Программа практической подготовки (практики) студентов СПО, ВО
1.2. осуществление практической подготовки студентов	2							Приказ о назначении ответственного за осуществление практической подготовки студентов
1.3. организация, проведение стажировки для выпускников средних профессиональных учреждений и высших учебных заведений	3							Приказ о назначении ответственного за организацию и проведение стажировки
<i>Комментарий для экспертов по пп. 1.1-1.3: показатели отражают подтвержденные данные по руководству практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам СПО и (или) ВО. В столбец «Учебно-тренировочный год» проставляются «+» при подтверждении показателя. При наличии нескольких достижений в столбец «Оценка экспертов» вносится наибольшее значение.</i>								
2. Наставничество в отношении педагогических работников образовательной организации, активное сопровождение их профессионального развития в образовательной организации*								
2.1. повышение квалификации (профессиональная переподготовка) по наставнической деятельности	1							Удостоверение о повышении квалификации; диплом о профессиональной переподготовке
2.2. осуществление наставничества в отношении педагогических работников	1							Приказ о назначении наставника; трудовой договор (дополнительное соглашение к нему) о наставничестве
2.3. реализация плана наставничества с наставляемым специалистом учреждения	1							План наставничества; отчет о реализации плана наставничества
2.4. сертификат «Наставник» в АИС Лспорт	1							Сертификат наставника в АИС Лспорт
2.5. отзыв (отчет) о положительных результатах наставничества в отношении педагогических работников учреждения	1							Благодарственное письмо, аналитическая (информационная справка); отчет
2.6. включение в реестр наставников на уровне муниципального образования или региона	1							Муниципальный и(или) региональный реестр наставников
<i>Комментарий для экспертов по пп. 2.1-2.6: показатели отражают подтвержденные данные по наставничеству в отношении педагогических работников организации, активному сопровождению их профессионального развития в организации. В столбец «Учебно-тренировочный год» проставляются «+» при подтверждении показателя. При наличии нескольких достижений в столбец «Оценка экспертов» вносится наибольшее значение.</i>								

3. Содействие в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства*									
3.1. подготовка наставляемого к участию в очных профессиональных конкурсах на уровне:								Приказ о назначении ответственного за сопровождение участия педагогов учреждения в профессиональных конкурсах; программа методического сопровождения педагогических работников для участия в профессиональных конкурсах	
учреждения	1								
муниципального образования	2								
региона	3								
Российской Федерации	4								
3.2. результативность участия наставляемого (наличие призового места) в очных профессиональных конкурсах на уровне:								Итоговые протоколы конкурса; дипломы, сертификаты победителей (призеров) конкурса, выданные участникам, подготовленным аттестуемым; благодарственные письма организаторов конкурса за подготовку победителя (призера)	
учреждения	2								
муниципального образования	3								
региона	4								
Российской Федерации	5								
Комментарий для экспертов по пп. 3.1-3.2: показатели отражают подтвержденные данные по содействию в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального мастерства. В столбец «Учебно-тренировочный год» проставляются «+» при подтверждении показателя. При наличии нескольких достижений в столбец «Оценка экспертов» вносится наибольшее значение.									
4. Распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации*									
4.1. выступления, доклады, презентации опыта наставнической деятельности на семинарах, конференциях, педагогических и методических советах, круглых столах, конференциях, форумах и иных мероприятиях на уровне:								Сертификат участника конференции, форума, семинара и т.д.; программа мероприятия с темами докладов; текст доклада; презентация	
учреждения	1								
муниципального образования	2								
межмуниципальном	3								
региональном	4								
Российской Федерации	5								
4.2. публикация материалов, отражающих авторский подход к наставнической деятельности; методических разработок по наставничеству в сфере физической культуры и спорта, на уровне:								Копия публикации; оглавление в журнале, пособии; методические рекомендации, указания, учебно-методические материалы; ссылка на публикацию в электронном виде и т.д.	
учреждения	1								
муниципального образования	2								
региона	3								
Российской Федерации	5								
Комментарий для экспертов по пп. 4.1.и 4.2: показатели отражают подтвержденные данные по распространению авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в организации. В столбец «Учебно-тренировочный год» проставляются «+» при подтверждении показателя. В столбец «Оценка экспертов» вносится наибольшее значение за весь оцениваемый период.									
5. Участие в конкурсах профессионального мастерства в области наставнической деятельности									
5.1. участие в конкурсах профессионального мастерства в области наставнической деятельности на уровне:								Сертификат участника конкурса профессионального мастерства в области	

учреждения	1								наставнической деятельности
муниципального образования	2								
региона	3								
Российской Федерации	4								
5.2. результативность участия (призовое место) в конкурсах профессионального мастерства в области наставнической деятельности на уровне:									Диплом победителя (призёра) конкурса профессионального мастерства в области наставнической деятельности
учреждения	2								
муниципального образования	3								
региона	4								
Российской Федерации	5								
Комментарий для экспертов по пп. 5.1. и 5.2: показатели отражают подтвержденные данные об участии в конкурсах профессионального мастерства в области наставнической деятельности. В столбец «Учебно-тренировочный год» проставляются «+» при подтверждении показателя. В столбец «Оценка экспертов» вносится наибольшее значение за весь оцениваемый период.									
6. Награды за наставническую деятельность									
6.1. знак отличия «Почётный наставник» (награда Губернатора ЯНАО)	5								Документ, удостоверяющий получение награды (удостоверение)
6.2. знак отличия Министерства спорта Российской Федерации «Почётный наставник»	7								
6.3. знак отличия «За наставничество» (награда Президента Российской Федерации)	10								
Комментарий для экспертов по пп. 6.1-6.3: показатели отражают подтвержденные данные по наличию личных достижений у аттестуемого за оцениваемый период. В столбец «Учебно-тренировочный год» проставляются «+» при подтверждении показателя. При наличии нескольких достижений в столбец «Оценка экспертов» вносится наибольшее значение.									
* критерии, обязательные для предъявления результатов и оценивания									

© сост. Д.С. Молоков,
© сост. А.В. Моргунова

4.12. Список полезных ссылок на материалы о наставничестве

В параграфе представлены ссылки на материалы о наставничестве в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», которые могут быть использованы специалистами организаций сферы физической культуры и спорта при организации наставничества в учреждении (в том числе, размещены на сайтах), при оформлении локальных нормативных документов, проведении методических мероприятий, организации обучения по программам дополнительного профессионального образования, организации участия в конкурсах наставников, выдвижении лучших наставников для поощрения федеральными, ведомственными и региональными наградами, подготовке к аттестации с целью присвоения квалификационной категории «педагог-наставник».

№	Ссылка на ресурс по наставничеству	Описание ресурса
1.	https://vk.cc/cRqncM	Подборка нормативно-правовых документов по наставничеству на портале consultant.ru, ответы на во-

	просы об установлении наставничества в учреждении, выплат наставникам, оформлении стажировки работника в учреждении, формы локальных нормативных документов о назначении работника наставником, образцы должностных инструкций наставника, дополнительного соглашения к трудовому договору и др.
2.	https://vk.com/sportmetodist?from=groups Проект «Спортивный педагог» руководителя федеральной экспериментальной (инновационной) площадки Министерства спорта Российской Федерации по теме «Разработка целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта» Э.Н. Абрамова
3.	https://emir.gov.ru/ Единый методический информационный ресурс Министерства спорта Российской Федерации
4.	https://наставник.рф Федеральная платформа наставничества объединяет крупные организации и верифицированных наставников из разных сфер. Здесь можно найти одного из них для себя или присоединиться к сообществу наставников
5.	https://учеба.онлайн/index.php/pdo/550-course-34 Программа повышения квалификации «Наставничество в условиях перемен» - образовательный курс, направленный на развитие навыков наставничества как ключевого инструмента поддержки, адаптации и стратегического роста сотрудников в организациях любого профиля
6.	https://academy.myrosmol.ru/courses/184 Онлайн-курс для наставников, работающих с молодежью, «Система молодёжной политики» - в рамках Всероссийской программы Росмолодежи «Проводники смыслов», целью которой является формирование сообщества наставников из числа педагогов, тренеров и специалистов
7.	https://csp89.skillspace.ru/course/24293/about Онлайн-курс «Методист Ямала. Путь к успеху!» для инструкторов-методистов, руководителей организаций сферы ФКИС (с материалами по наставничеству)
8.	А) https://edu.dobro.ru/courses/177/ Б) https://edu.dobro.ru/courses/166/ Онлайн-курсы по наставничеству на платформе Добро.университет:

В) <https://edu.dobro.ru/courses/160/>

Г) <https://edu.dobro.ru/courses/139/>

А) Наставничество для наставляемых,

Б) Наставничество для наставников,

В) Наставничество как форма эффективного противодействия угрозам безопасности

Г) Сила наставничества

9. <https://firpo.ru/activities/events/vserossiyskiy-konkurs-nastavnichestvo-1.html>

Всероссийский конкурс «Наставничество» (номинация для специалистов сферы ФКИС: «Наставничество в социальной сфере и общественной деятельности»)

10. <https://премия.мывместе.рф>

Международная Премия #Мывместе (номинация «Наставник»)

11. <https://vk.cc/cRgluK>

#НаставничествоЦСП

Публикации о реализации целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта в ЯНАО и наставнических практиках региона

12. <https://yamal.lsport.net/>

Автоматизированная информационная система «Лспорт» (модуль «Наставничество»)

13.

ANDROID

iOS



Ссылка для скачивания мобильного приложения Лспорт «Спорт среда» в магазинах приложений для Android и iOS

14. <https://vk.cc/cRgplt>

Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» с Положением

15. <https://vk.cc/cRgpme>

Положение о знаке отличия «Почётный наставник» Минспорта РФ

16. <https://apparat.yanao.ru/activity/4382/>

Положение о региональной награде ЯНАО - знаке отличия «Почётный наставник»

17. <https://csp.yanao.ru/activity/58880/>

Раздел «Аттестация педагогических работников» на сайте ЦСП ЯНАО, включающий материалы о присвоении квалификационной категории «педагог-наставник»

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наставничество выступает важнейшим инструментом формирования традиционных духовно-нравственных ценностей. Его аксиологические основания вытекают из особенностей национального менталитета, для которого характерны взаимовыручка и коллективизм, поддержка и забота о подрастающем поколении.

Ценность наставничества для сферы физической культуры и спорта заключается в возможности ретрансляции успешного опыта спортивной подготовки, сотрудничестве специалистов, поддержании достойного уровня развития вида спорта.

Если человеку поручается что-либо из-под палки, навязывается, то результативность его работы будет невысокой. Каким бы по типу ни было наставничество (формальным или неформальным), оно не терпит авторитаризма, осуществляется на добровольной основе. Эффект его определяется мотивами участников и четким пониманием цели взаимодействия.

Успех проекта наставничества определяется не только энтузиазмом отдельных сотрудников или руководителей, но и целостностью внедрения этого процесса в работу всей организации. Под «целостностью» понимается совокупность факторов: четкая методология, прозрачные критерии отбора наставников, система мотивации, инструменты контроля и корректировки, механизм оценки эффективности и результативности. Без данных элементов наставничество рискует остаться инициативой на бумаге, формальной обязанностью или разовой акцией, не приводящей к устойчивым позитивным изменениям.

Главные результаты наставничества в сфере спорта можно выразить следующим образом:

- наставничество, приносящее **пользу себе** (личностное развитие, самоутверждение, профессиональное самосовершенствование);
- наставничество, приносящее **пользу другому** (влияние на профессиональный рост коллеги, восполнение пробелов знаний, помощь в адаптации и достижении нового уровня развития);
- наставничество, приносящее **пользу команде, коллективу, своей организации** (влияние на результативность организации, повышение качества работы коллектива);
- наставничество, приносящее пользу **спорту** (поддержание уровня спортивной подготовки).

Традиции наставничества в физкультурно-спортивной сфере имеют глубокие исторические корни. Многие из опыта предков трансформировались в современные подходы к осуществлению наставнической деятельности. Знание и бережное отношение к историческим традициям позволяют обогатить практики обмена опытом в наши дни.

В наши дни в Ямало-Ненецком и Ханты-Мансийском автономных округах разработаны и реализуются целевые модели наставничества в сфере физической культуры и спорта, основанные на *системном* представлении профессионального наставничества как целенаправленной деятельности по обмену опытом между специалистами.

В последнее время в физкультурно-спортивных организациях заметна тенденция к укреплению института формального наставничества, что обусловлено изменениями в законодательстве и внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации. В то же время сохраняются практики неформального наставничества, что свидетельствует о непреходящем смысле бескорыстного, сознательного и целенаправленного обмена опытом.

Помимо классических форм наставничества, не теряющих своей актуальности в наши дни, распространение получают современные инновационные форматы.

Речь идет, прежде всего, о цифровых ресурсах, к которым можно отнести чаты, сетевые сообщества, социальные сети, а среди самых современных – автоматизированные информационные системы и мобильные приложения.

На Ямале, например, разработан модуль «Наставничество» в региональной АИС «Лспорт», позволяющий выгружать «предложения» о поддержке наставникам и «запросы» от наставляемых. Результатом взаимодействия является цифровой сертификат наставника, а перспективой развития цифровых сервисов наставничества – возможность сформировать индивидуальные траектории профессионального совершенствования специалистов.

Инновационным можно назвать разработку и внедрение образовательного онлайн-курса по наставничеству. Апробация курса для спортивных методистов региона началась в феврале 2025 года. В содержание курса включен модуль по наставничеству в организации: лекции, практические задания в виде разработки кейсов и локальных нормативных документов.

За годы деятельности федеральной экспериментальной (инновационной) площадки Министерства спорта Российской Федерации по внедрению целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта, на Ямале и в Югре были апробированы различные средства, позволяющие определить эффективность реализации наставнических практик, их влияние на совершенствование системы спортивной подготовки.

Наставничество в сфере физической культуры и спорта отличается от схожих технологий в иных областях, что позволяет говорить о нем как феномене. В нем так же находят отражение региональные особенности. В условиях Крайнего Севера, отдаленности населенных пунктов институт наставничества выступает важным инструментом сохранения опыта спортивной подготовки и поддержания высокого уровня развития видов спорта.

Регионы – участники федеральной экспериментальной (инновационной) площадки шагнули вперед в расширении мер поддержки и поощрения наставничества в сфере физической культуры и спорта, накопили опыт в разработке эффективных механизмов профессионального наставничества. Все это позволяет сделать вывод о том, что целенаправленная, системная работа по созданию условий для развития института наставничества способствует повышению уровня профессионального мастерства специалистов.

Перспективы развития проекта наставничества определены в Резолюции Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество в системе спортивной подготовки: методология и успешные практики», которая состоялась в г. Ханты-Мансийск 9 октября 2025 года. Среди них отметим следующие:

- обратить внимание на возможности, который несут в себе учреждение регионального Реестра наставников, а также создание региональной Галереи Почёта наставников в сфере физической культуры и спорта;
- более активно продвигать квалификационную категорию «педагог-наставник» в среде тренеров-преподавателей, а также иные формы признания системной, эффективной наставнической деятельности;
- на приоритетной основе использовать наставнический потенциал старших тренеров-преподавателей организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, тренерского состава спортивных сборных команд;
- поддержать пакет инициатив, раскрывающих потенциал должности «Помощник тренера-преподавателя» в контексте наставничества;
- считать целесообразным включение отдельной номинации «Лучший наставник» в традиционные для субъектов Российской Федерации конкурсы («Спортивная элита», «Спортивный Олимп» и др.);

– поддержать инициативу возрождения высших школ тренеров, создания на их основе системы подготовки резерва для тренерского корпуса и отраслевого института наставничества.

Резюмируя, отметим, что наставническая деятельность будет эффективной, с одной стороны, при организации системной, логически выстроенной работы по обмену опытом специалистами, с другой, – при сохранении неформальных наставнических практик в организации.

Махатма Ганди писал: «Мы должны развивать способность видеть в других не то, какие они в настоящее время, а то, кем они могут стать». Эти слова подчеркивают предназначение и одну из важнейших функций наставников.

Список использованной литературы

1. Абрамов, Э.Н. Механизмы формализации тренеров-преподавателей в статусе наставников. Актуальные проблемы правового регулирования спортивных отношений: новые подходы в научной дискуссии (26 сентября 2024 года) – материалы XIV международной научно-практической конференции, посвящённой десятилетию науки и технологий в России: Челябинск, 26 сентября 2024 года / Отв. ред. С.А. Захарова, Н.Ю. Мищенко. – Челябинск: Уральская Академия, 2024. – С. 18-21.
2. Абрамов, Э.Н. Наставничество в сфере физической культуры и спорта: опыт Ханты-Мансийского автономного округа – Югры // Физическая культура в школе: научно-методический журнал. – 2024. - №3. – С. 41-43.
3. Абрамов, Э.Н. Опыт разработки целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта / Перспективные направления в области физической культуры, спорта и туризма: материалы XII Всероссийской НПК (г. Нижневартовск, 20 октября 2022 г.) / отв. ред. Л.Г. Пащенко. - Нижневартовск: изд-во НВГУ, 2022. – С. 13-18.
4. Абрамов, Э.Н. Разработка целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта. Физическая культура и спорт: проблемы и перспективы: Сборник материалов XXI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Сургут, 18-19 ноября 2022 г. / Редактор А.А. Исаев; Сургутский государственный университет. – Сургут: СурГУ, 2022. – С. 264-266.
5. Бандура А. Теория социального научения. - СПб.: Евразия, 2000. - 320 с.
6. Ершова, И.В. Институт наставничества в системе координат нормативного регулирования и правоприменения / И.В. Ершова, Е.Е. Енькова // Актуальные проблемы российского права. - 2025. - № 4. - С. 11-23.
7. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2011. - 512 с.
8. Клинк, О.Ф., Кукушкин, С.Г., Факторович, А.А. Руководство для наставников на рабочем месте. – М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2023. - 55 с.
9. Лисина, М.И. Формирование личности ребенка в общении. - СПб.: Питер, 2009. - 209 с.
10. Методические рекомендации по внедрению целевой модели наставничества для образовательных организаций [Эл. ресурс] / https://dpo-kipr.ru/wp-content/uploads/2022/12/Metodicheskie_rekomentnadcii_Nastavnichestvo_.pdf (дата обращения: 05.09.2025).
11. Молоков, Д.С. Зарубежный опыт тьюторского сопровождения развития одаренного ребенка в условиях взаимодействия общего, дополнительного и профессионального образования // Ярославский педагогический вестник. 2014. - Т. 2. - № 1. - С 62-66.
12. Молоков, Д.С. Подготовка педагогов к работе с одаренными детьми за рубежом / Подготовка кадров в условиях модернизации образования: материалы конференции Чтения Ушинского. 4 марта 2010 г. - Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2010. - С. 286-295.
13. Приказ департамента по физической культуре и спорту ЯНАО от 29.10.2024 № 325-ОД «Об утверждении целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта Ямало-Ненецкого автономного округа».
14. Радостина, Н.Б. Особенности педагогического наставничества в сравнении с наставничеством в других профессиональных сферах / Н.Б. Радостина // Стратегические направления развития образования в Оренбургской области: Научно-практическая конференция с международным участием, Оренбург, 29 сентября 2017 года. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2017. – С. 591-595. – EDN YSGYXK.

15. Распоряжение Правительства РФ от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации».
16. Самсонов, И.И. Комплектование групп спортивной подготовки как правовой режим регулирования подготовки спортивного резерва / И.И. Самсонов // Спорт в современном мире: Материалы Всероссийского конгресса, Уфа, 26 марта – 24 2025 года. – Уфа: Уральский университет физической культуры, 2025. – С. 218-222. – EDN SPGUZB.
17. Самсонов, И.И. О вариантах комплектования групп спортивной подготовки в условиях гармонизации законодательства: ракурс дискуссии / И.И. Самсонов // Наука и спорт: современные тенденции. – 2025. – Т. 13, № 1(49). – С. 164-172. – DOI 10.36028/2308-8826-2025-13-1-164-172. – EDN FTBVPC.
18. Соколов, А.В. Наставничество как форма активности в современном обществе: сравнительная характеристика систем наставничества / А.В. Соколов, М.А. Пиков // Актуальные проблемы развития человеческого потенциала в современном обществе: Материалы X Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции, Пермь, 06–08 декабря 2023 года. – Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2023. – С. 435-439. – EDN GVXCTU.
19. Ягодин, В.В. Наставничество как народная традиция / Традиции народной физической культуры и современная педагогика // Образование и наука. 2004. - № 4. - С. 56-69.
20. Deci E. L., Ryan R. M. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior // Psychological Inquiry. - 2000. - Vol. 11. - P. 227-268.

Сведения об авторах

АБРАМОВ Эдуард Николаевич, кандидат биологических наук, доцент высшей школы физической культуры и спорта ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет», научный руководитель федеральной экспериментальной (инновационной) площадки Министерства спорта Российской Федерации по теме «Разработка целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта», г. Ханты-Мансийск, ХМАО-Югра, abram-sport@mail.ru.

АКСЕНОВА Любовь Валентиновна, тренер-преподаватель по спортивной аэробике МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, info@olimpia-nv.ru.

АРКАНОВА Мария Степановна, специалист по персоналу отдела организационно-правового обеспечения и кадрового учета ГАУ ЯНАО «Центр спортивной подготовки», г. Салехард, ЯНАО, csp-kadry@yanao.ru.

АХМЕТОВА Екатерина Викторовна, инструктор-методист МАУДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, region861@yandex.ru.

БЕЛЯНКИН Сергей Геннадьевич, директор МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, info@olimpia-nv.ru.

БУЛЫГИН Алексей Владимирович, заслуженный тренер Российской Федерации, г. Салехард, ЯНАО, zagrya2014@yandex.ru.

БУЛЫГИНА Любовь Степановна, заслуженный тренер Российской Федерации, г. Салехард, ЯНАО, zagrya2014@yandex.ru.

ГАГОЛКИН Олег Николаевич, старший тренер-преподаватель по киокусинкай МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, osr@olimpia-nv.ru.

ГАГОЛКИНА Ирина Фёдоровна, тренер-преподаватель по киокусинкай МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, osr@olimpia-nv.ru.

ГАДЖИГАЕВА Сабина Рафиковна, старший инструктор-методист МАУ ДО СШ «Геолог» г. Тарко-Сале, Пуровский район, ЯНАО, sabina-8905@mail.ru.

ГНАТЧЕНКО Виктория Петровна, старший тренер-преподаватель МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, info@olimpia-nv.ru.

ГОНЧАРУК Ирина Николаевна, старший инструктор-методист МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, madam-spam@yandex.ru.

ДАВЫДОВА Светлана Александровна, кандидат педагогических наук, доцент, декан факультета физической культуры и спорта ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, tofv@nvsu.ru.

ДЕСИНОВА Екатерина Александровна, тренер-преподаватель МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, chujkova-a@bk.ru.

ДЗЮМАН Вадим Иванович, старший тренер-преподаватель по северному многоборью МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, osr@olimpia-nv.ru.

ДЯТЛОВА Виктория Сергеевна, тренер-преподаватель по спортивной аэробике МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, info@olimpia-nv.ru.

ЖАРКИХ Дмитрий Владимирович, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре МАУ ДО СШ «Муравленко», г. Муравленко, ЯНАО, zarkikh1982@mail.ru.

ЖЕЛТУХИНА Светлана Михайловна, инструктор по спорту МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, osr@olimpiya-nv.ru.

ИВАНОВА Анастасия Николаевна, начальник отдела научно-методического обеспечения ГАУ ДО ЯНАО СШОР им. Т.В. Ахатовой, г. Лабытнанги, ЯНАО, ivanovayanao2023@mail.ru.

КАЛИНОВСКИЙ Сергей Александрович, тренер-преподаватель по шахматам МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра 61.ksa.21@gmail.com.

КАНДАУРОВА Ирина Владимировна, старший инструктор-методист МАУДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, gileva.1985@bk.ru.

КАШАЕВА Екатерина Ивановна, инструктор-методист МАУ ДО СШ «Геолог», г. Тарко-Сале, Пуровский район, ЯНАО, ekaterina.korusheva@mail.ru.

КОНСТАНТИНОВА Регина Маратовна, старший инструктор-методист МАУДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, region861@yandex.ru.

КОРИЧКО Юлия Валентиновна, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой теоретических основ физического воспитания ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, tofv@nvsu.ru.

КОРОЛЮК Илья Александрович, магистрант БУ ВО «Сургутский государственный университет», г. Сургут, ХМАО-Югра, obuhov_sm@surgu.ru.

КРАСНОВА Карина Валерьевна, старший инструктор-методист МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, osr@olimpiya-nv.ru.

ЛАЗАРЕВА Галина Андреевна, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций ГАУ ЯНАО «Центр спортивной подготовки», г. Салехард, ЯНАО, csp-attestat@yanao.ru.

ЛЕБЕДЕВ Вячеслав Олегович, инструктор по спорту МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, osr@olimpiya-nv.ru.

ЛЕКОНЦЕВ Евгений Витальевич, кандидат биологических наук, заместитель директора ГАУ ЯНАО «Центр спортивной подготовки», г. Салехард, ЯНАО, Lekontsev@yanao.ru.

ЛИНОВА Дарья Павловна, тренер-преподаватель по спортивному туризму МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, linova.darya@mail.ru.

МАКСИМОВА Татьяна Юрьевна, заместитель директора департамента по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа, г. Салехард, ЯНАО, TYMaksimova@yanao.ru.

МОЛОКОВ Дмитрий Сергеевич, кандидат педагогических наук, доцент, начальник отдела организационно-методической работы по подготовке спортивного резерва ГАУ ЯНАО «Центр спортивной подготовки», г. Салехард, ЯНАО, dsmolokov@yanao.ru.

МОРГУЛЕЦ Валерия Сергеевна, инструктор-методист инструктор-методист МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, madam-spam@yandex.ru.

МОРГУНОВА Анастасия Владимировна, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций ГАУ ЯНАО «Центр спортивной подготовки», г. Салехард, ЯНАО, csp-attestat@yanao.ru.

НИГМАТУЛИНА Лючия Зиннуровна, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций ГАУ ЯНАО «Центр спортивной подготовки», г. Салехард, ЯНАО, lnigmatulina@yanao.ru.

НИКУЛЬШИНА Наталия Петровна, Почетный наставник ЯНАО, тренер-преподаватель по пулевой стрельбе ГАУ ДО ЯНАО СШОР им. Т.В. Ахатовой, г. Ноябрьск, ЯНАО, nikuls-nataliya@yandex.ru.

ОБУХОВ Сергей Михайлович, кандидат педагогических наук, доцент, профессор БУ ВО «Сургутский государственный университет», г. Сургут, ХМАО-Югра, obuhov_sm@surgu.ru.

ОБУХОВА Надежда Борисовна, кандидат педагогических наук, доцент БУ ВО «Сургутский государственный университет», г. Сургут, ХМАО-Югра, obuhov_sm@surgu.ru.

ОЗОЛИН Максим Владимирович, тренер-преподаватель по шахматам МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, taximusrus77@mail.ru.

ОЗОЛИНА Дарья Олеговна, тренер-преподаватель по шахматам МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, madam-spat@yandex.ru.

ПЛЕХАНОВА Елена Васильевна, ведущий аналитик отдела по научно-методическому обеспечению ГАУ ЯНАО «Центр спортивной подготовки», г. Салехард, ЯНАО, plehanovae@bk.ru.

ПОЛТОРАЦКАЯ Виктория Павловна, старший тренер-преподаватель по тяжелой атлетике и пауэрлифтингу МАУ ДО СШ «Геолог» г. Тарко-Сале, Пуровский район, ЯНАО, vika.poltoratskaya@bk.ru.

ПОЛЯТЫКИНА Наталья Дмитриевна, заместитель директора по спортивной подготовке МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, osr@olimpia-nv.ru.

САМОХИН Станислав Анатольевич, тренер-преподаватель по рукопашному бою МАУДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, region861@yandex.ru.

САМСОНОВ Иван Иванович, кандидат педагогических наук, доцент, заместитель директора КАУ «ЦСП», доцент кафедры теоретических основ физического воспитания ФГБОУ ВО «АлтГПУ», заведующий кафедрой экономики, менеджмента и индустрии туризма АИТиП ОУП ВО «АТиСО», г. Барнаул, Алтайский край, sii2009@yandex.ru.

СЕМИОХИНА Нина Александровна, главный специалист отдела развития физической культуры департамента по физической культуре и спорту Ямало-Ненецкого автономного округа, г. Салехард, ЯНАО, nasemiohina@yanao.ru.

СОЛОВЬЁВА Алла Вячеславовна, кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой психологии ГАОУ ВО «Московский государственный университет спорта и туризма», г. Москва, solo-av@yandex.ru.

СУРКОВ Эрнэст Алексеевич, тренер-преподаватель по киокусинкай МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, osr@olimpia-nv.ru.

СУХАНОВА Анна Сергеевна, начальник отдела методического обеспечения МАУДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, osr@olimpia-nv.ru.

ТАРАСКИНА Анна Александровна, директор АНО «Центр поддержки спортсменов», спортивный психолог, г. Лабытнанги, ЯНАО, ano_cps@mail.ru.

ТРАРБАХ Вера Владимировна, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций ГАУ ЯНАО «Центр спортивной подготовки», г. Салехард, ЯНАО, mosk95mo2001@mail.ru.

УРУНОВ Сухроб Самиевич, тренер-преподаватель по шахматам МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, taximusrus77@mail.ru.

УСТИМОВА Альфира Рифкатовна, тренер-преподаватель по спортивной аэробике МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, info@olimpia-nv.ru.

ФЕДЧУК Максим Владимирович, тренер-преподаватель по киокусинкай МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, osr@olimpia-nv.ru.

ФЛЕГАНТОВА Светлана Александровна, тренер-преподаватель МБУ ДО СШОР «Альтис», г. Ноябрьск, ЯНАО, s.a.flegantova@yandex.ru.

ФРОЛОВА Татьяна Валерьевна, старший тренер-преподаватель МАУ ДО СШ «Геолог» г. Тарко-Сале, Пуровский район, ЯНАО, taha-s@mail.ru.

ХОРОШИЛОВА Мария Анатольевна, инструктор-методист МАУДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, gileva.1985@bk.ru.

ЧУЙКОВА Анна Вячеславовна, инструктор-методист МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, chujkova-a@bk.ru.

ШЛЕПНЕВА Анна Владимировна, тренер-преподаватель по спортивной аэробике МАУ ДО г. Нижневартовска «Спортивная школа», г. Нижневартовск, ХМАО-Югра, info@olimpia-nv.ru.

ЮРКОВ Алексей Кириллович, Почетный наставник Министерства спорта Российской Федерации, старший тренер ЯНАО по пулевой стрельбе, тренер-преподаватель по пулевой стрельбе ГАУ ДО ЯНАО СШОР им. Т.В. Ахатовой, г. Ноябрьск, ЯНАО, nikuls-nataliya@yandex.ru.

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 30 evenly spaced horizontal black lines across its entire width, typical of notebook or school paper. The background is a solid off-white color, and there are no margins, text, or other markings present.

Методические рекомендации

НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

методические рекомендации
федеральной экспериментальной (инновационной) площадки
Министерства спорта Российской Федерации

Редактор
кандидат педагогических наук, доцент
Д.С. Молоков

Компьютерная вёрстка,
дизайн обложки
А.В. Моргунова



