

Секция 1

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ АСПЕКТЫ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ТУРИЗМА

УДК 37.01

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7403026>*Абрамов Э.Н.*

канд. биол. наук

*Югорский государственный университет**г. Ханты-Мансийск, Россия*ОПЫТ РАЗРАБОТКИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Аннотация. В статье представлен опыт Югорского государственного университета по разработке целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта, реализуемый в рамках федеральной экспериментальной (инновационной) площадки Министерства спорта Российской Федерации. Актуальность инновационной деятельности в данном направлении обосновывается в том числе тем фактом, что 2023 год в Российской Федерации объявлен Годом педагога и наставника.

Ключевые слова: наставничество; физическая культура и спорт; федеральная инновационная площадка

*Abramov E.N.**Ph.D.**Yugra State University**Khanty-Mansiysk, Russia*EXPERIENCE IN DEVELOPING A TARGET MENTORING MODEL
IN THE FIELD OF PHYSICAL CULTURE AND SPORTS

Abstract. The article presents the experience of Ugra State University in developing a target model of mentoring in the field of physical culture and sports, implemented within the framework of the federal experimental (innovative) platform of the Ministry of Sports of the Russian Federation. The relevance of innovative activity in this direction is justified, among other things, by the fact that 2023 in the Russian Federation has been declared the Year of the Teacher and Mentor.

Keywords: mentoring; physical culture and sports; federal innovation platform

В 2013 году Президент Российской Федерации В.В. Путин на заседании Государственного Совета Российской Федерации подчеркнул необходимость эффективной системы мотивации для наставников (Приказ Минспорта России от 31 мая 2022 года №486. <https://clck.ru/32pHJR>; Совместное письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года №АЗ–1128/08/657. <https://clck.ru/32pHPy>; Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года №401 «О проведении в

Российской Федерации Года педагога и наставника». <https://clck.ru/32pHr8>). В 2018 году им был подписан Указ об учреждении знака отличия «За наставничество» (<https://clck.ru/32pHrk>).

Несмотря на существенное внимание к вопросу наставничества со стороны государства, на текущий момент методология и модель наставничества, учитывающая особенности профессионального сообщества сферы физической культуры и спорта, отсутствует.

На сегодняшний день наставничество, как важное социально-профессиональное явление и действенный инструмент профессиональной поддержки кадров в области физической культуры и спорта, нормативно не урегулировано и организационно не оформлено, поэтому осуществляется, по сути, в форме волонтерской деятельности.

В мае 2022 года Югорскому государственному университету присвоен статус федеральной экспериментальной (инновационной) площадки Министерства спорта Российской Федерации по теме «Разработка целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта».

В настоящем материале приводим наработки к целевой модели наставничества в сфере физической культуры и спорта.

1. Наставничество:

– это способ передачи знаний, умений и навыков более опытным сотрудником менее опытному в определенной области с образованием устойчивой обратной связи;

– форма обеспечения профессиональной адаптации, становления, самоопределения, самореализации и поступательного профессионального развития тренеров и иных специалистов организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, а также содействия им в преодолении проблемных ситуаций и кризисных явлений.

2. Правовая квалификация наставничества – трудовая функция, реализуемая в рамках дополнительного соглашения к трудовому договору лица, ее выполняющего.

3. Основные субъекты наставничества: наставник и наставляемый.

4. Пространство, в котором разворачивается наставничество: система отношений «тренер - тренер».

5. Наставник – активный субъект программы наставничества, имеющий высокую квалификацию, позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самоорганизации, самореализации и самосовершенствования наставляемого.

7. Основные требования к наставникам (критерии отбора):

1) наличие позитивных результатов профессиональной деятельности, эффективного опыта, признанного в профессиональном сообществе;

2) осознанная заинтересованность, позитивное эмоционально-ценностное отношение к наставнической деятельности;

3) теоретико-методическая готовность к осуществлению наставничества.

Как правило к выполнению функции наставников привлекаются старшие, главные тренеры, тренеры, имеющие государственные, отраслевые награды, почётные звания и т.д. Рекомендуемый стаж работы в должности тренера – не менее 10 лет (с возможными исключениями).

8. Наставляемый – активный субъект программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения и кризисные явления.

9. Ситуации, задействующие наставничество:

1) наставничество над обучающимися вузов или учреждений СПО, проходящих на базе организации практическую подготовку;

2) наставничество над слушателями программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки, а также лицами, проходящими на базе организации стажировку;

3) наставничество над молодыми тренерами, поступившими на работу в организацию (в течение трех лет; в рамках испытательного срока) или вернувшимися к тренерской деятельности после длительного перерыва;

4) наставничество над тренерами, сменившими направление, вид деятельности, или расширившими поле своей профессиональной деятельности;

5) наставничество над тренерами, испытывающими существенные профессиональные затруднения, имеющие стабильно низкие результаты профессиональной деятельности, что подтверждается статистикой, данными мониторингов, результатами контрольных срезов или аттестационных процедур, а также наличием рекламаций на качество работы;

6) наставничество над тренерами в процессе освоения новых технологий, методик, технических средств и оборудования, в том числе в рамках реализации инновационных проектов, экспериментальных программ и т. д.;

7) иные случаи наставничества, включая поддержку коллег в кризисных ситуациях.

10. Принципы наставничества: добровольность, солидарная ответственность наставника за результаты деятельности наставляемого; устойчивая обратная связь; доброжелательный, конструктивный стиль общения и т. д.

11. Основной признак наставничества – наличие утвержденной в установленном порядке и реализуемой персонализированной программы наставничества

12. Смежные (пограничные) с наставничеством виды деятельности: тьюторство, методическая и консультативная деятельность; главный критерий дифференциации – тьюторство, методическая деятельность осуществляется в рамках профессиональной деятельности на основе должностных инструкций работников; наставничество в отношении тренера может осуществляться только тренером, в том время, как консультировать, оказывать тьюторскую поддержку и методическую помощь тренерам могут и иные специалисты (инструкторы-методисты и т. д.)

13. Регламентация наставничества в организации, осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта, и создание условий для осуществления наставничества:

1) фиксация понятийного аппарата и иных вопросов наставничества в локальных актах организации, коллективном договоре и прочих документах, включая требования к программе наставничества, меры мотивирования и стимулирования наставничества и т. д.

2) возможно – принятие этического кодекса наставника или внутрикорпоративного стандарта наставничества; установление торжественного церемониала в связи с возложением обязанностей наставника и т. д.

3) отбор и формирование пула потенциальных наставников организации, формирование у готовности к осуществлению наставничества.

14. Алгоритм наставничества

Такт 1 – Возникновение ситуации, актуализующей механизм наставничества:

- по итогам кадровых процедур трудоустройства, перемещений;
- по итогам анализа статистики, данных мониторинга, рейтингов, публикаций и т. д.
- по итогам диагностик и анализа эффективности деятельности персонала, контрольных и аттестационных мероприятий, поступивших рекламаций на качество деятельности и т. д.;
- по факту изменения нормативных правовых актов, внешних документов стратегического планирования, внедрения новых требований и установок вышестоящих инстанций;
- по итогам принятия новой программы развития организации, внедрения инновационного проекта, освоение передовых технологий и методики, требующих новых компетенций и т. п.;
- по итогам рассмотрения обращения специалиста или ходатайства руководителя структурного подразделения и т. д.;
- по итогам поступления лиц на стажировку, практическую подготовку и т. д.

На выходе: принятие решения о задействовании механизма наставничества. Принимает решение работодатель, либо лицо, им уполномоченное в форме поручения/служебной записки в адрес компетентного коллегиального совещательного органа, например, тренерского совета или методического консилиума организации.

Такт 2 – Обсуждение условий, обеспечивающих эффективность наставничества в конкретной ситуации:

- выбор вида наставничества (супервизия, формальное наставничество, неформальное наставничество, мониторинг, реверсивное наставничество и т. д.);
- определение точек концентрации (восполняемые дефициты, недостающие компетенции и т. д.);
- продолжительности реализации программы наставничества и т. п.;
- подбор пары «наставник-наставляемый» и др.

На выходе:

- наличие базовых параметров программы наставничества;

– наличие понимания по составу наставнической пары.

Такт 3 – Формирование программы совместных действий наставника и наставляемого, включающей в себя описание цели и задач, конкретных действий и мероприятий с указанием сроков, ожидаемых эффектов, критериев достижения поставленной цели; ее формализация в качестве инструмента совместной деятельности.

На выходе: утверждение (или согласование) работодателем или иным уполномоченным должностным лицом персонализированной программы наставничества

Такт 4 – Задействование/применение адресных мер, обеспечивающих эффективную реализацию программы наставничества:

- для наставника – вознаграждение/поощрение за осуществление наставничества;
- для наставника и наставляемого – корректировка графиков работ, в которых они задействованы и т. д.

На выходе:

- заключение дополнительных соглашений с наставником;
- корректировка планов и графиков основных процессов в отношении лиц, задействованных в реализации программы наставничества и т. д.

Такт 5 – Собственно реализация программы наставничества

На выходе:

- протоколы уполномоченного коллегиального совещательного органа, например, тренерского или методического совета, о ходе реализации программы, в том числе о ее корректировке или приостановлении;
- промежуточные отчеты.

Такт 6 – Финализация программы наставничества:

- подведение итогов ее реализации, принятие решения о ее завершении в связи с достижением поставленной цели, либо пролонгировании;
- завершение жизненного цикла наставничества, распад наставнической пары и конверсия отношений «наставник-наставляемый» в иные продуктивные формы внутрикорпоративных отношений.

На выходе: протокол уполномоченного коллегиального совещательного органа:

- описывающий итоги реализации программы наставничества;
- содержащий анализ и оценку эффективности программы с позиции достижения поставленных целей;
- включающий рекомендации о необходимости пролонгирования программы наставничества или трансформации в иные форматы, а также рекомендации по поощрению наставника, корректировке документов и т. д.

Такт 7 – Принятие итоговых управленческих решений:

- о материальном/нематериальном поощрении наставника;
- по корректировке (при необходимости) локальных актов и иных документов, затрагивающих вопросы наставничества;

– по подготовке предложений в вышестоящие инстанции по принятию дополнительных мер мотивирования и стимулирования наставнической деятельности (отраслевое соглашение, госпрограммы и т. д.).

На выходе:

- издание распорядительных актов работодателя;
- подготовка представлений на награждение/поощрение наставника;
- корректировка локальных актов, планов деятельности организации;
- инициация изменений в программу развития, коллективный договор и т. д.;
- письма-обращения в вышестоящие инстанции и т. д.

15. Критерии эффективности наставничества:

1) высокий показатель закрепления молодых тренеров и иных специалистов в организации;

2) ликвидация профессиональных дефицитов, преодоление профессиональных кризисов и затруднений, что в конечном счете выражается в росте результативности деятельности тренеров и иных специалистов организации;

3) расширение (обогащение) арсенала компетенций, что выражается в готовности квалифицированно выполнять новые виды профессиональной деятельности, участвовать в инновационных проектах, применять новые технологии, методики, оборудование;

4) проективная позиция персонала, что выражается в активизации участия в конкурсах профессионального мастерства, грантов, выставках, методических мероприятиях, творческих проектах, профессиональных сообществах и т. д.

5) создание благоприятного фона взаимодействия в коллективе организации, что выражается в росте удовлетворенности атмосферой внутри организации, снижение (минимизация) конфликтных ситуаций;

6) рост востребованности и популярности наставнической деятельности в организации.

В дальнейшем приведённый материал будет уточняться.

© Абрамов Э.Н., 2022