

Приложение №1
к приказу от 04.09.2024 № 647/1



УТВЕРЖДАЮ:
Д.В. Герасимов

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Северо–Енисейская спортивная школа»

**Программа целевой модели наставничества
УЧИТЕЛЬ–УЧИТЕЛЬ
«Вместе к успеху»**

на 2024–2025 учебный год

Составители:

Беленя Наталья Александровна – заместитель директора по учебно-воспитательной работе;

Маюрова Людмила Владимировна, методист.

Программа наставничества МБУ ДО «ССШ» на 2024–2025 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	4
2. Понятийный аппарат	5
3. Цель и задачи программы наставничества	6
4. Ожидаемые результаты	6
5. Срок реализации программы	7
6. Формы наставничества и технологии	7
7. Содержание программы	8
7.1. Основные участники программы и их функции	8
7.2. Механизм управления программой	9
8. Этапы реализации Программы	10
9. План реализации этапов Программы	10
10. Оценка результатов программы и ее эффективности	12
Приложение № 1	13
Приложение № 2	15

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

Образовательная программа наставничества разработана на основе приказа Министерства образования Красноярского края от 30.10.2020 №590–11–05 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края», распоряжения Управления образования администрации Северо-Енисейского района от 17.10.2022 № 171 «Об утверждении Положения (целевой модели) о наставничестве в сфере образования Северо-Енисейского района».

Актуальность разработки программы наставничества

На сегодняшний день сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в МУ ДО «ССШ» и педагогов, нуждающихся в поддержке по тем или иным вопросам – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной спортивной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей тренера-преподавателя, методиста. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо

разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

В профессиональной помощи нуждаются педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (учебно–спортивная деятельность, соревновательная, воспитательная, внеурочная, работа с родителями).

Педагоги, испытывающие трудности в овладении современными IT–программами, цифровыми навыками, ИКТ–компетенциями, также нуждаются в помощи специалистов.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего специалиста, а также педагога сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов–наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми, вновь прибывшими педагогами и педагогами, испытывающими трудности в овладении цифровыми навыками и ИКТ–компетенциями.

2. ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ

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

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

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

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

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

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

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА Цель:

формирование эффективной системы поддержки, непрерывного Профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников МБУ ДО «ССШ», самоопределения и закрепления в профессии молодых и вновь прибывших педагогов.

Задачи:

1. Оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников МБУ ДО «ССШ».
2. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций спортивной школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
3. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
4. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.
5. Оценить результаты программы и ее эффективность.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Результатом правильной организации работы наставников будет положительная динамика показателей включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Хорошим показателем реализации программы будет положительная динамика умений педагогов в работе с компьютером. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги–наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МБУ ДО «ССШ»;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей,

исследований, методических практик молодого специалиста.

5. СРОК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Данная программа наставничества МБУ ДО «ССШ» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план воспитательной и спортивно-массовой работы МБУ ДО «ССШ» составляется на учебный год. Через год может поменяться кадровый состав отделений спортивной школы, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги менять место работы. Таким образом, планируя реализацию программы на год, удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми, вовремя скорректировать программу под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024 г., срок окончания 31.05.2025 года и/или с момента приёма на работу нового сотрудника.

6. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ТЕХНОЛОГИИ

Основной формой наставничества данной программы является «педагог – педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно-исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт опытный наставник, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

7. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

7.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемые:

1. Бородин Руслан Андреевич – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебно-тренировочного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
2. Мартынов Александр Александрович – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебно-тренировочного процесса,

взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставники для молодых специалистов:

1. Зарицкая Татьяна Владимировна – тренер – преподаватель по дзюдо.
2. Соловьев Владимир Александрович – тренер – преподаватель по всестилевому каратэ

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые педагоги сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все члены педагогического коллектива спортивной школы.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

Наставник–консультант – специалист, который создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого–педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемого педагога.

Наставник–предметник – опытный педагог того же вида спорта, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания.

7.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками в ходе реализации программы «Наставничество»: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Педагогические принципы, лежащие в основе реализации программы:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально–психологической контактируемости наставника и наставляемого;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению наставляемого;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно–тематического плана и плана работы учреждения.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебно–тренировочных занятий и внеурочных

мероприятий;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом методическую тему, план профессионального становления, планы–конспекты, сценарии;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- оказывать помощь в овладении компьютерными технологиями педагогу, испытывающему затруднения в данном направлении работы;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в спортивной школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать куратору Программы о процессе адаптации молодого специалиста результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к наставляемому:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и куратором.

Формы и методы работы с молодыми (вновь прибывшими) наставляемыми:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными педагогами;

- открытые занятия, спортивные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение учебно–тренировочных занятий;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов повышения квалификации.

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

- администрация МБУ ДО «ССШ»;
- наставники–участники программы;

Куратором программы наставничества является заместитель директора по учебно–воспитательной работе.

8. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№	Этап	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	август– сентябрь	Управленческая, прогностическая
2.	Организационный	сентябрь– октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	октябрь – май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май – июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

9. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ЭТАПОВ ПРОГРАММЫ

Этап	Сроки	Задачи	Содержание этапа
Подготовительный	август– сентябрь	Создать организационно–содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	1. Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «педагог–педагог». 2. Создание пакета локальных актов по реализации Программы. 3. Определение наставнических пар (групп). 4. Проведение действующего семинара для участников Программы «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «педагог–педагог».

Организационный	сентябрь– октябрь	Выявить сильные и слабые стороны деятельности тренера–преподавателя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	1. Составление индивидуального плана развития под руководством наставника. 2. Формирование плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом. 3. Проведение семинара «Образцы анализов контрольных нормативов», разработка памяток наставнику и молодому специалисту.
Практический	октябрь – май	Реализовывать основных положений Программы	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты: – взаимопосещение учебно–тренировочных занятий, в наставнических парах (группах); – анализ и самоанализ посещенных занятий; – проведение мастер–классов «Педагогическая мастерская» педагогами–стажистами для молодых специалистов; – проведение анкетирования участников по наставнической деятельности.

Обобщающий	Май – июнь	Подвести итоги работы по реализации Программы и проанализировать результативность (презентации, сайты, блоги, деятельности тренера–преподавателя наставляемого)	1. Изучение и обобщение опыта работы по реализации Программы. 2. Демонстрация молодым тренером самостоятельных творческих продуктов результативности (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы). 3. Формирование банка методических материалов об опыте реализации Программы. 4. Диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно–практических конференциях, и др.)
------------	------------	---	--

10. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор программы.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

Текущий контроль будет происходить 1 раз в квартал в виде устного отчета на заседании педагогического совета МБУ ДО «ССШ», а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, как один из рассматриваемых вопросов на основании письменного отчёта наставников за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых по реализации Программы.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА № 1

Форма наставничества: «тренер-преподаватель – тренер-преподаватель». Ролевая модель: «опытный педагог-педагог с малым опытом работы».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Бородин Р.А., тренер-преподаватель

Ф.И.О. и должность наставника Зарицкая Т.В., тренер-преподаватель

Срок осуществления плана с 01.09.2024 по 31.05.2025

№	Мероприятие	Планируемый результат	Срок	Фактический результат	Оценка наставника
1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления.					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.	1. Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития.	сентябрь 2024		
1.2.	Наставнику провести развивающую беседу для уточнения профессионального развития.	2. Сформулирован перечень тем консультаций с наставником.	сентябрь 2024		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей мероприятий раздела 2.	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей.	январь 2024		
2. Вхождение в должность.					
2.1.	Познакомиться с МБУ ДО «ССШ», её особенностями, направлениями работы.	Осуществлено знакомство с особенностями, направлениями работы	сентябрь 2024		
2.2.	Изучить помещения МБУ ДО «ССШ» (основные помещения, правила пользования).	Хорошая ориентация в здании МБУ ДО «ССШ», знание аварийных выходов	сентябрь, октябрь 2024		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним.	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества	сентябрь, октябрь 2024		
2.4.	Изучить сайт МБУ ДО «ССШ», страницу в социальных сетях, правила размещения информации в Интернет о деятельности МБУ ДО «ССШ».	Хорошая ориентация по сайту, на страницах МБУ ДО «ССШ» в социальных сетях, изучены правила размещения информации в Интернете	октябрь, ноябрь 2024		

2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МБУ ДО «ССШ».	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	ноябрь 2024	
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	ноябрь, декабрь 2024	
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса.	Организован результативный учебный процесс по направлению «самбо»	декабрь 2024	
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности.	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности тренера-преподавателя, применяемых методов обучения	декабрь 2024-январь 2025	
3.	Направления профессионального развития педагогического работника.			
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников.	Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся	январь, февраль 2025	
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности тренера-преподавателя.	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности тренера-преподавателя	февраль, март 2025	
3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями.	Совместно с наставником изучен успешный опыт организации работы с родителями (анализ проводимых мероприятий)	март 2025	
3.4.	Изучить документы регулирующие деятельность тренера-преподавателя.	Изучено содержание эффективной работы тренера-преподавателя	апрель 2025	
3.5.	Сформировать понимание эффективного поведения тренера-преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций, познаться со способами их профилактики регулирования.	Усвоен алгоритм эффективного поведения тренера-преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики	май 2025	

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА № 2

Форма наставничества: «тренер-преподаватель – тренер-преподаватель». Ролевая модель: «опытный педагог-педагог с малым опытом работы».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Мартынов А.А., тренер-преподаватель

Ф.И.О. и должность наставника Соловьев В.А, тренер-преподаватель

Срок осуществления плана с 01.09.2024 по 31.05.2025

№	Мероприятие	Планируемый результат	Срок	Фактический результат	Оценка наставника
1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления.					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.	3. Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития.	сентябрь 2024		
1.2.	Наставнику провести развивающую беседу для уточнения профессионального развития.	4. Сформулирован перечень тем консультаций с наставником.	сентябрь 2024		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей мероприятий раздела 2.	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей.	январь 2024		
2. Вхождение в должность.					
2.1.	Познакомиться с МБУ ДО «ССШ», её особенностями, направлениями работы.	Осуществлено знакомство с особенностями, направленными работами	сентябрь 2024		
2.2.	Изучить помещения МБУ ДО «ССШ» (основные помещения, правила пользования).	Хорошая ориентация в здании МБУ ДО «ССШ», знание аварийных выходов	сентябрь, октябрь 2024		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним.	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества	сентябрь, октябрь 2024		
2.4.	Изучить сайт МБУ ДО «ССШ», страницу в социальных сетях, правила размещения информации в Интернет о деятельности МБУ ДО «ССШ».	Хорошая ориентация по сайту, на страницах МБУ ДО «ССШ» в социальных сетях, изучены правила размещения информации в Интернете	октябрь, ноябрь 2024		

2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника МБУ ДО «ССШ».	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	ноябрь 2024	
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	ноябрь, декабрь 2024	
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса.	Организован результативный учебный процесс по направлению «самбо»	декабрь 2024	
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности.	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности тренера-преподавателя, применяемых методов обучения	декабрь 2024–январь 2025	
3. Направления профессионального развития педагогического работника.				
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников.	Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся	январь, февраль 2025	
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности тренера-преподавателя.	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности тренера-преподавателя	февраль, март 2025	
3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями.	Совместно с наставником изучен успешный опыт организации работы с родителями (анализ проводимых мероприятий)	март 2025	
3.4.	Изучить документы регулирующие деятельность тренера-преподавателя.	Изучено содержание эффективной работы тренера-преподавателя	апрель 2025	
3.5.	Сформировать понимание эффективного поведения тренера-преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций, познакомиться со способами их профилактики регулирования.	Усвоен алгоритм эффективного поведения тренера-преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики	май 2025	