

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

**Программа наставничества  
«ТРЕНЕР–ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ТРЕНЕР–ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»**

на 2025–2026 учебный

***Составители:***

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

*Маюрова Людмила Владимировна – методист.*

Программа наставничества МБУ ДО «ССШ» на 2025–2026 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                           | 3  |
| 2.   | Понятийный аппарат                              | 5  |
| 3.   | Цель и задачи программы наставничества          | 6  |
| 4.   | Планируемые результаты                          | 6  |
| 5.   | Срок реализации программы                       | 7  |
| 6.   | Формы наставничества и технологии               | 7  |
| 7.   | Содержание программы                            | 7  |
| 7.1. | Основные участники программы и их функции       | 7  |
| 7.2. | Механизм управления программой                  | 8  |
| 8.   | Этапы реализации программы                      | 10 |
| 9.   | План реализации этапов программы                | 10 |
| 10.  | Оценка результатов программы и ее эффективности | 12 |
|      | Приложение №1                                   | 13 |
|      | Приложение №2                                   | 14 |

## 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 МБУ 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. Владение 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, инструктора-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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного 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 получают 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 ДЮСШ;

- 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 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 01.09.2025 г., срок окончания 31.05.2026 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 5 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, имеющие малый опыт работы - от 0 до 5 лет, испытывающие трудности с организацией учебно-тренировочного процесса.

2. Мартынов Александр Александрович - молодой специалист, имеющие малый опыт работы - от 0 до 5 лет, испытывающие трудности с организацией учебно-тренировочного процесса.

#### **Наставники для молодых специалистов:**

1. Зарицкая Татьяна Владимировна - тренер-преподаватель по дзюдо.
2. Соловьев Владимир Александрович - тренер-преподаватель по восточному боевому единоборству.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или вновь прибывшие 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 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 наставляемыми:**

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными педагогами;
- открытые занятия, внеурочные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;

- посещение и взаимопосещение 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 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «педагог-педагог».</li> <li>2. Создание пакета локальных актов по реализации программы.</li> <li>3. Определение наставнических пар (групп).</li> <li>4. Проведение действующего семинара для участников программы «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «педагог-педагог».</li> </ol> |

|  |                         |  |  |
|--|-------------------------|--|--|
| <p style="text-align: center;">Организационный</p> | <p>Сентябрь-октябрь</p> | <p>Выявить сильные и слабые стороны деятельности тренера-преподавателя; разработка основных направлений работы с наставляемыми</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Составление индивидуального плана развития под руководством наставника.</li> <li>2. Формирование плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом.</li> <li>3. Проведение семинара «Образцы анализов контрольных нормативов», разработка памяток наставнику и молодому специалисту.</li> </ol>  |
| <p style="text-align: center;">Практический</p>    | <p>Октябрь-май</p>      | <p>Реализовать основные положения программы</p>  | <p>Совместная деятельность наставнической деятельности в рамках дорожной карты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимопосещение учебно-тренировочных занятий, в наставнических парад (группах):</li> <li>- анализ и самоанализ посещенных занятий;</li> <li>- проведение мастер-классов «Педагогическая мастерская» педагогами-стажистами для молодых специалистов;</li> <li>- проведение анкетирования участников по наставнической деятельности.</li> </ul> |

|            |          |  |   |
|------------|----------|--|---|
| Обобщающий | Май-июнь | Подвести итоги работы по реализации программы и проанализировать результативность (презентации, сайты, блоги деятельности тренера-преподавателя наставляемого) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение и обобщение опыта работы по реализации программы.</li> <li>2. Демонстрация молодым тренером-преподавателем самостоятельных творческих продуктов результативности (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы).</li> <li>3. Формирование банка методических материалов об опыте реализации программы.</li> <li>4. Диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях и др.).</li> </ol> |
|------------|----------|--|---|

## **10. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЁ 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 малого педагогического совета «ДЮСШ «Лидер», 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

Форма наставничества: «тренер-преподаватель-тренер-преподаватель»

Ролевая модель: «опытный педагог-педагог с малым опытом работы»

ФИО, должность, вид спорта наставляемого Бородин Р.А., тренер-преподаватель по самбо

ФИО, должность наставника Зарицкая Т.В., тренер-преподаватель

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2025 по «30» мая 2026

| Направление развития                     | Мероприятия  | Сроки                  | Форма отчётности                               |
|--|--|------------------------|--|
| Методическая компетентность              | Разработка и проведение тренировочного занятия по заданной теме с последующим анализом | Ежемесячно             | Конспект занятия, самоанализ, отзыв наставника |
| Практические навыки                      | Взаимопосещение занятий (наставник наставляемый и наоборот)                            | 2 раза в месяц         | Протокол взаимопосещения, рекомендации         |
| Инновационные технологии                 | Изучение и внедрение одной современной методики/технологии в тренировочный процесс     | Январь-февраль 2026    | Отчёт о внедрении, презентация опыта           |
| Работа с разными категориями обучающихся | Индивидуальная работа с одарёнными детьми и детьми с ОВЗ                               | В течение этапа        | Журнал наблюдений, план индивидуальных занятий |
| Профессиональное общение                 | Участие в методических семинарах, мастер-классах                                       | По графику организации | Сертификат/справка о участии                   |
| Самообразование                          | Изучение профессиональной литературы, онлайн-курсов                                    | Ежемесячно             | Список изученных источников, краткий конспект  |

Подпись наставника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Индивидуальный план развития под руководством наставника

Форма наставничества: «тренер-преподаватель-тренер-преподаватель»

Ролевая модель: «опытный педагог-педагог с малым опытом работы»

ФИО, должность, вид спорта наставляемого Мартынов А.А., тренер-преподаватель по каратэ

ФИО, должность наставника Соловьев В.А., тренер-преподаватель

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2025 по «30» мая 2026

| Направление развития                     | Мероприятия  | Сроки                  | Форма отчётности                               |
|--|--|------------------------|--|
| Методическая компетентность              | Разработка и проведение тренировочного занятия по заданной теме с последующим анализом | Ежемесячно             | Конспект занятия, самоанализ, отзыв наставника |
| Практические навыки                      | Взаимопосещение занятий (наставник наставляемый и наоборот)                            | 2 раза в месяц         | Протокол взаимопосещения, рекомендации         |
| Инновационные технологии                 | Изучение и внедрение одной современной методики/технологии в тренировочный процесс     | Январь-февраль 2026    | Отчёт о внедрении, презентация опыта           |
| Работа с разными категориями обучающихся | Индивидуальная работа с одарёнными детьми и детьми с ОВЗ                               | В течение этапа        | Журнал наблюдений, план индивидуальных занятий |
| Профессиональное общение                 | Участие в методических семинарах, мастер-классах                                       | По графику организации | Сертификат/справка о участии                   |
| Самообразование                          | Изучение профессиональной литературы, онлайн-курсов                                    | Ежемесячно             | Список изученных источников, краткий конспект  |

Подпись наставника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.