

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ХАБАРОВСКА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г. ХАБАРОВСКА  
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР «ВОСХОЖДЕНИЕ»

Принята  
На заседании  
методического совета  
От «29» сентября 2025 г.  
Протокол №2



Утверждаю  
Директор МАУДО ДЮЦ  
«Восхождение»  
Зыкова Е.Н.  
«29» сентября 2025г

## ***ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА***

### ***«ТРИ О - Чир»***

**Форма наставничества:** коллективная форма наставничества – «два педагога-педагог»

**Техника наставничества:** традиционное

**Сроке реализации программы:** 1 год

**Наставники:** педагог дополнительного образования

Чикватадзе А.А.,

педагог дополнительного образования

Лисицына А.О.

**Наставляемый:** педагог дополнительного образования

Шестера Е.А.

**Куратор:** методист, Пляскина Ольга Геннадьевна

*г. Хабаровск, 2025*

## ***РАЗДЕЛ 1. Общие положения***

### **Нормативно-правовая база программы**

При разработке данной программы были учтены нормативно – правовые документы:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
2. Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р.
3. Распоряжение 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».
4. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций по внедрению 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".
5. Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 г. № 887 «Об утверждении региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае».
6. «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в муниципальных образовательных учреждениях г. Хабаровска.
7. Положение о наставничестве в муниципальном автономном учреждении

дополнительного образования г. Хабаровске «Детско-юношеский центр «Восхождение».

### **Актуальность наставнической деятельности**

Современная система дополнительного образования требует от педагога высокой профессиональной подготовленности, умения создавать безопасную и развивающую среду, владения методиками преподавания, а также навыков взаимодействия с детьми и родителями.

Направление «чирлидинг» сочетает элементы хореографии, акробатики, физической подготовки, музыкальности и командного взаимодействия. Работа с детьми 4–8 лет требует особого внимания к технике безопасности, возрастным особенностям и правильной педагогической поддержке.

Наставничество как форма профессионального сопровождения позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к требованиям учреждения, осваивать методику проведения занятий, формировать индивидуальный стиль работы, повышать качество обучения и воспитывать в себе уверенность в профессиональной деятельности.

### **Проблема, на решение которой направлена программа:**

Молодой педагог, начинающий деятельность по направлению чирлидинга, сталкивается с трудностями:

- недостаточный опыт проведения занятий;
- недостаточно сформированная методическая база по хореографии и акробатике;
- отсутствие уверенности в работе с детьми младшего возраста;
- сложность организации безопасной образовательной среды;
- недостаточные навыки взаимодействия с родителями;
- необходимость освоения документации и программных требований.

Наставничество помогает устранить эти трудности и обеспечивает профессиональный рост.

**Цель:** Создание условий для успешной адаптации и профессионального становления молодого педагога путём обеспечения методической, организационной и психологической поддержки со стороны опытных наставников.

### **Задачи программы**

- Провести диагностику профессиональных затруднений наставляемого.
- Обеспечить освоение методики преподавания хореографии и акробатики.

- Сформировать навыки планирования и проведения занятий с учащимися 4-6 и 6–8 лет.
- Развить умение обеспечивать технику безопасности и правильную страховку при обучении акробатике.
- Научить взаимодействию с родителями и ведению воспитательной работы.
- Сформировать умение создавать эмоционально безопасную и поддерживающую атмосферу в группе.
- Развивать индивидуальный профессиональный стиль педагога.
- Вовлечь наставляемого в методическую деятельность учреждения.
- Повысить мотивацию педагога к самообразованию и профессиональному развитию.

### **Краткое описание категории наставляемого**

— Молодой педагог дополнительного образования, начинающий профессиональную деятельность в направлении чирлидинга, работающий с подготовительной группой и группой стартового уровня (6–8 лет). Стаж работы - без опыта педагогической работы. Наставляемый нуждается в методическом сопровождении, практической поддержке, повышении уверенности при проведении занятий и освоении методики обучения хореографии и акробатике.

### **Алгоритм реализации программы**

1. Выявление затруднений наставляемого.
2. Определение целей и задач наставничества.
3. Составление индивидуальной программы наставничества.
4. Подбор форм, методов и средств сопровождения.
5. Реализация программы наставниками.
6. Анализ динамики профессионального роста.
7. Итоговое оценивание результатов и подготовка итогового отчёта.

### **Этапы реализации программы**

#### **1. Ознакомительно-диагностический этап**

- Вводная беседа.
- Посещение занятий наставляемого.
- Диагностика профессиональных затруднений.
- Определение приоритетных направлений профессионального роста.
- Составление индивидуального плана наставничества.

#### **2. Основной этап**

- Обучение методике хореографии и акробатики.
- Взаимопосещение занятий наставниками и наставляемым.
- Консультации по ведению документации.
- Практическая отработка методических приёмов.
- Работа с родителями.
- Вовлечение в методические объединения.

### **3. Итогово-аналитический этап**

- Подготовка и проведение открытого занятия.
- Итоговая диагностика профессиональных компетенций.
- Анализ достижения целей наставничества.
- Подготовка итогового отчёта.

### **Формы и методы работы наставника**

- Индивидуальные консультации.
- Взаимопосещение занятий.
- Совместные занятия наставника и наставляемого.
- Анализ педагогических ситуаций.
- Мастер-классы и практикумы.
- Работа с документацией и методическими материалами.
- Участие наставляемого в методических мероприятиях.

## **РАЗДЕЛ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ**

### **Обязанности наставника**

- Знать нормативные документы, регламентирующие деятельность учреждения и систему наставничества.
- Помогать наставляемому выявлять сильные и слабые стороны профессиональной деятельности.
- Обеспечивать методическую, психологическую и практическую поддержку молодого педагога.
- Проводить консультации по методике преподавания хореографии и акробатики.
- Оказывать помощь в освоении правил техники безопасности и организации безопасного занятия.
- Проводить анализ и разбор занятий наставляемого.
- Предоставлять объективную и своевременную обратную связь.
- Содействовать формированию индивидуального профессионального стиля наставляемого.
- Поддерживать участие наставляемого в методических и образовательных

мероприятиях учреждения.

– Контролировать выполнение наставляемым индивидуального плана развития.

### **Права наставника**

– Вносить предложения по совершенствованию системы наставничества в учреждении.

– Получать поддержку администрации в рамках реализации программы наставничества.

– Принимать участие в заседаниях методических объединений, мастер-классах и курсах повышения квалификации.

– Защищать свои профессиональные интересы корректными способами.

– Получать информацию о результатах диагностики и динамике профессионального роста наставляемого.

### **Обязанности наставляемого**

– Соблюдать внутренние правила учреждения и требования наставников.

– Выполнять мероприятия, предусмотренные индивидуальным планом наставничества.

– Регулярно информировать наставников о результатах и сложностях, возникающих в процессе работы.

– Принимать активное участие в консультациях, взаимопосещениях занятий и методических мероприятиях.

– Осваивать методику преподавания хореографии и акробатики.

– Вести необходимую документацию и материалы по ходу реализации программы.

– Готовить промежуточные и итоговые аналитические материалы.

– Стремиться к профессиональному самосовершенствованию.

### **Права наставляемого**

– Получать методическую, организационную и психологическую поддержку наставников.

– Вносить предложения по улучшению программы наставничества.

– Получать объективную оценку собственной деятельности.

– Защищать свои профессиональные интересы в рамках установленных норм.

– Участвовать в методических объединениях и мероприятиях учреждения.

### **Зона ответственности куратора программы наставничества**

– Контроль выполнения программы наставничества и сроков её реализации.

– Организация взаимодействия между наставником и наставляемым.

– Согласование корректировок индивидуального плана наставничества.

- Информирование администрации об этапах реализации программы и её результатах.
- Сопровождение мероприятий наставничества на уровне учреждения.
- Участие в анализе итоговых результатов программы.

### **РАЗДЕЛ 3. ПРЕДПОЛАГАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

#### **Ожидаемые результаты реализации программы наставничества**

Реализация программы наставничества обеспечивает:

##### **Для наставляемого педагога:**

- успешную профессиональную адаптацию в учреждении;
- формирование устойчивой мотивации к педагогической деятельности;
- развитие методических знаний и умений в области хореографии и акробатики;
- освоение методики проведения занятий с группами детей 4-6 и 6–8 лет;
- формирование навыков организации безопасного образовательного процесса;
- повышение уверенности при проведении практических занятий;
- развитие коммуникативных навыков и навыков работы с родителями;
- способность анализировать свою деятельность и вносить коррективы;
- участие в методических объединениях и профессиональных мероприятиях;
- формирование индивидуального педагогического стиля;
- готовность к участию в аттестационных и профессиональных процедурах.

##### **Для обучающихся (детей):**

- повышение вовлечённости и интереса к занятиям по чирлидингу;
- улучшение дисциплины и эмоционального состояния в группе;
- повышение уровня подготовки в хореографии и акробатике;
- формирование навыков командной работы и поддержки;
- развитие уверенности и позитивного отношения к занятиям.

##### **Для учреждения:**

- повышение качества образовательного процесса;
- укрепление кадрового потенциала;
- обеспечение преемственности профессиональных компетенций;
- повышение эффективности реализации программ по направлению чирлидинга;
- улучшение результатов выступлений и подготовки детей;
- создание благоприятной профессиональной атмосферы в коллективе.

## Критерии эффективности реализации программы наставничества

- положительная динамика профессионального роста наставляемого;
  - успешное выполнение индивидуального плана наставничества;
  - качественное проведение занятий наставляемым, подтверждённое анализом наставников;
  - отсутствие нарушений требований техники безопасности;
  - положительные отзывы родителей и коллег;
  - участие наставляемого в методических мероприятиях учреждения;
  - разработка и представление методической темы;
  - успешное проведение открытого занятия;
  - положительные результаты итоговой диагностики «до и после»;
  - повышение уровня самостоятельности наставляемого;
  - отсутствие конфликтных ситуаций, затрудняющих образовательный процесс.
- Результаты анкеты «Удовлетворенность процессом наставничества» (до и ежегодно) Приложение 1.

## РАЗДЕЛ 4. ПЛАН ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

План взаимодействия составлен в соответствии с моделью наставничества, представленной в программе «Три о-чир», с учётом особенностей образовательной программы по чирлидингу и участия двух наставников

- **Чикватадзе Александра Анатольевна** (Хореография в чирлидинге)
- **Лисицына Алёна Олеговна** (Акробатика в чирлидинге )

и одгого наставляемого:

Шестера Елизавета Алексеевна

**Таблица. План взаимодействия наставников и наставляемого на учебный год**

№	Мероприятие	Дата	Содержание	Планируемый результат
1	Подбор и утверждение наставников и наставляемого	сентябрь	Формирование наставнической пары, определение ролей двух наставников	Приказ по учреждению о назначении наставников
2	Вводная беседа.	сентябрь	Определить	Понимание



	Инструктаж по технике безопасности		ожидания, провести инструктаж по ТБ на занятиях по чирлидингу	наставляемым требований учреждения и правил безопасности
3	Диагностика профессиональных затруднений наставляемого	сентябрь	Выявить уровень компетенций и зоны роста	Диагностическая карта, определены направления развития
4	Составление индивидуального плана наставничества	сентябрь	Определить цели и задачи работы на год	Утверждённый индивидуальный план
5	Консультации по ведению документации, структуре занятия	сентябрь–октябрь	Научить планировать занятие и вести журнал, конспекты	Наставляемый корректно ведёт документацию
6	Взаимопосещение занятий наставниками (хореография и акробатика)	в течение года	Анализировать деятельность педагога, корректировать методику	Рекомендации наставников, рост качества занятий
7	Совместные занятия «наставник — наставляемый» (хореография)	октябрь–декабрь	Отработка методики обучения базовым движениям	Наставляемый уверенно ведет танцевальную часть занятия
8	Совместные занятия «наставник — наставляемый» (акробатика)	ноябрь–февраль	Освоение методики страховки и обучения элементам	Соблюдение ТБ, развитие методических навыков
9	Работа с родителями (собрания, консультации, памятки)	в течение года	Формирование навыков эффективного взаимодействия	Наставляемый проводит фрагменты собраний, даёт корректную обратную связь

<b>10</b>	Участие в методических объединениях, мастер-классах	в течение года	Развитие профессиональных компетенций	Наставляемый участвует в МО и применяет новые приёмы
<b>11</b>	Подготовка и участие воспитанников в выступлениях, мероприятиях	согласно календарю	Обучение планированию подготовки к выступлениям	Команда наставляемого участвует в мероприятиях
<b>12</b>	Работа над темой самообразования наставляемого «Развитие волевых качеств у юных спортсменов 4 – 8 лет»	в течение года	Формирование навыков самообразования	Готовая методическая разработка
<b>13</b>	Самостоятельное проведение открытого занятия	апрель–май	Демонстрация профессиональной готовности	Проведённое открытое занятие
<b>14</b>	Итоговая диагностика профессионального роста	май	Оценка результатов наставничества	Итоговый диагностический лист
<b>15</b>	Подготовка итогового отчёта наставляемого	май–июнь	Систематизация итогов работы	Итоговый отчёт о реализации программы наставничества

## РАЗДЕЛ 5. Список источников

1. Методические рекомендации по реализации целевой модели наставничества обучающихся, Министерство просвещения РФ.
2. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».
3. Методические материалы по подготовке спортсменов в чирлидинге, Федерация чир спорта России.
4. Правила вида спорта «Чир-спорт» (официальная редакция ФЧС России).
5. Литература по методике преподавания хореографии в детских коллективах.
6. Литература по методике преподавания акробатики для детей младшего возраста.
7. Методические рекомендации по организации безопасного образовательного процесса в учреждениях дополнительного образования.
8. Внутренние методические материалы МАУДО ДЮЦ «Восхождение».
9. Рабочая программа дополнительного образования «Хореография в чирлидинге- стартовый уровень» (утверждённая версия).
10. Рабочая программа дополнительного образования «Акробатика в чирлидинге- стартовый уровень», (утверждённая версия).
11. Рабочая программа дополнительного образования «Смайлики» , утверждённая в учреждении.
12. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. № 6.

**Анкета удовлетворенности наставляемого  
Форма «педагог – педагог»**

ФИО \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

*Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.*

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]