

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 MP-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 устраниить 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 корректизы;
- 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 одного 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	Утвержденный 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

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

Приложение 1.

**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]