

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОБОЯНСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Принято Решением Педагогического совета Протокол № <u>4</u> от <u>29.08.2025</u>	УТВЕРЖДАЮ Директор МБУ ДО «Обоянская спортивная школа» Приказ № <u>144</u> от <u>01.09.2025</u> 
--	---

**Программа
целевой модели наставничества
в муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования
«Обоянская спортивная школа»
Курской области
на 2025-2026 учебный год**

г. Обоянь

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Цель и задачи Программы
2. Ролевая модель в рамках форм наставничества, реализуемая в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Обоянская спортивная школа» Курской области
3. Индивидуальный план развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества

ВВЕДЕНИЕ

Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития, наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Реализация Программы опирается на нормативные правовые акты Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утверженная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р);
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7 -ФЗ «О некоммерческих организациях».

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы - обеспечить развитие участников внедрения целевой модели наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Обоянская спортивная школа» Курской области и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества.

Задачи:

1. обеспечить успешное закрепление на месте работы/в должности тренера-преподавателя (педагога) молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня компетенций;
2. создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педзадач на высоком уровне.

2. РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМАЯ В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ОБОЯНСКАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА» КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Тренер-преподаватель-тренер-преподаватель (педагог-педагог)	«опытный тренер-преподаватель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы

3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА
Форма наставничества: «Тренер-преподаватель – тренер-преподаватель (педагог – педагог)»

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

Ролевая модель: «опытный тренер-преподаватель-молодой специалист».

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	IX	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	IX	сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	IX	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	IX	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области учебно-тренировочных занятий, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): актовый зал и пр.	IX	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, тренеры-преподаватели; зам.директора по УВР, методист, делопроизводитель и пр.	IX	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	X	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)	X	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		

2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	X	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебно-тренировочного процесса	XI	Организован результативный учебно-тренировочный процесс «ОФП и СФП»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	XI	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности тренера-преподавателя		

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся	XII	Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности тренера-преподавателя	XII	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности тренера-преподавателя		
3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний)	I	Совместно с наставником подготовлены и проведены 3 род. собраний		
3.4.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность тренера-преподавателя (в т.ч. Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)	II	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение по оплате труда, должностная инструкция		
3.5.	Методика проведения соревнований	II	Просмотр мероприятий, осуждение		
3.6.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО	III	Документы изучены		
3.7.	Перенять опыт оформления документации (журналы учебных групп, составление расписания) сопровождающей деятельность тренера-преподавателя	III	Составлены журналы учебных групп и расписание		
3.8.	Сформировать понимание эффективного поведения тренера-преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций (между тренером-преподавателем и родителем, тренером-преподавателем и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	IV	Усвоен алгоритм эффективного поведения тренера-преподавателя при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		