

Департамент по образованию администрации Волгограда
Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеский центр Волгограда»

Рассмотрена
на научно-методическом совете
МОУ ДЮЦ Волгограда
от «06» ноября 2025 года
Протокол № 1



Утверждаю
Директор МОУ ДЮЦ Волгограда
Т.М. Минина

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Я-Шахматы»
МОУ ДЮЦ Волгограда
на 2025-2026 учебный год

Автор-составитель:
Бакеева Лариса Алескеровна,
старший методист, педагог-организатор

Волгоград, 2025

Содержание

№ п/п	Разделы программы	Стр.
1.	Пояснительная записка	3
2.	Цель и задачи программы	4
3.	Этапы и сроки реализации	4
4.	Условия реализации программы	6
5.	Планируемые результаты	7
6.	Организация контроля, мониторинга и оценки	7
	Приложение № 1	9
	Приложение № 2	10

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации российской системы образования «приоритетом для государства является развитие её кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников»¹. При этом в качестве важнейшего инструмента профессионального роста педагогических работников образовательных организаций всех типов и уровней рассматривается наставничество.

Возможность реализации данной программы обеспечивается следующими законодательными и нормативными актами:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: ст. 20 «Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования», позволяющая спланировать и организовать инновационную деятельность в организации дополнительного образования.

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»: в рамках национальной цели «Возможности для самореализации и развития талантов» – создание условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций, определяющий приоритеты инновационной деятельности.

Приказ Министерства просвещения РФ № 467 от 03.09.2019 (с изменениями от 02.02.2021 г.) «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей»: п. 1.3 – формирование системы кадрового обеспечения дополнительного образования детей включающей непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников дополнительного образования детей, позволяющий рассматривать наставничество как один из инструментов достижения данной цели.

Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 с приложениями, где содержатся теоретические положения, необходимые для разработки моделей наставничества в организации дополнительного образования.

Положением о наставничестве, утвержденным приказом по МОУ ДЮЦ Волгограда от 31.08.2023 года № 416.

Создание программы наставничества «Я-Шахматы» обусловлено потребностью в повышении профессионального уровня педагогических

¹ Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_418547/. Дата обращения: 5.06.2024.

работников МОУ ДЮЦ Волгограда в области организации и судейства соревнований по виду спорта «шахматы», включая дисциплины «блиц» и «быстрые шахматы», с учётом требований к обчёту российского рейтинга.

Данная программа разработана для модели наставничества «педагог – педагог».

Программа рассчитана на 1 год.

2.

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы - повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников посредством реализации системы наставничества, организованной по модели «педагогический работник – педагогический работник» в процессе освоения специализированных знаний и навыков судейства соревнований по виду спорта «шахматы».

Задачи программы:

- организовать процесс обучения педагогических работников теоретическим аспектам деятельности спортивных судей и секретарей, реализуемый как в очной, так и в дистанционной форме;
- обеспечить педагогических работников возможностью получения практического опыта в судействе кружковых, внутриучрежденческих и городских соревнований по виду спорта «шахматы»;
- разработать алгоритмы профессионального поведения педагогических работников и спортивных судей в стандартных ситуациях, которые возникают в процессе проведения соревнований по виду спорта «шахматы».

4. ЭТАПЫ И СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Этапы и сроки реализации	Содержание деятельности
Организационный	<i>Информирование коллектива</i> о необходимости наставнической программы, её возможных результатах. <i>Формирование команды:</i> назначение руководителя-наставника, куратора и участников-наставляемых. <i>Организационная встреча</i> с педагогическим коллективом, где куратор программы рассказывает о необходимости наставнической программы, её возможных результатах.

Этапы и сроки реализации	Содержание деятельности
	Сбор запросов, обсуждение задач и ожидаемых результатов. Определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов. В результате организационного этапа создаётся дорожная карта внедрения и реализации целевой модели и программы наставничества, определяются ресурсы. Срок реализации – 1 месяц.
Преобразующий	Составление перспективного плана работы наставнической группы с учётом запросов, определённых задач и ожидаемых результатов. Совместный анализ проведённых внутриучрежденческих и городских соревнований по виду спорта «шахматы». Разработка рекомендаций и алгоритмов профессионального поведения педагогических работников и спортивных судей в стандартных ситуациях, которые возникают в процессе проведения соревнований по виду спорта «шахматы». Изучение наставляемыми материалов по темам: «Рейтинговые турниры», «Жеребьёвка. Швейцарская система», «Читерство», «Родители на соревнованиях». Оказание практической помощи в подготовке к проведению кружковых учебно-тренировочных турниров, внутриучрежденческих и городских соревнований по виду спорта «шахматы». Сбор обратной связи от наставника, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы, внесение коррективов. Целью наставнической деятельности на данном этапе является достижение такого уровня профессиональной компетенции у подопечных,

Этапы и сроки реализации	Содержание деятельности
	при котором необходимость в дальнейшем наставничестве отпадает. Это подразумевает активное содействие в формировании у них навыков и качеств, обеспечивающих их способность к автономной профессиональной деятельности и эффективному решению задач без внешней поддержки. Срок реализации – 7 месяцев.
Заключительный	<i>Сбор обратной связи наставляемых</i>, проведение рефлексии (саморефлексии), подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых. <i>Сбор обратной связи от наставника</i>, наставляемых и куратора для мониторинга эффективности реализации программы. <i>Организация и проведение рейтинговых соревнований</i> по виду спорта «шахматы» для представления результатов наставничества. <i>Представление опыта работы</i> по программе наставничества «Я-Шахматы». Срок реализации – 1 месяц.

5. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Кадровое обеспечение программы:

Руководитель – наставник: Михаил Александрович Яхтенфельд, педагог дополнительного образования, педагог-организатор.

Куратор: Бакеева Лариса Алескеровна старший методист, педагог-организатор.

Участники:

Апаршина Надежда Викторовна, педагог дополнительного образования;

Арутюнов Армен Николаевич, педагог дополнительного образования;

Бакеева Лариса Алескеровна старший методист, педагог-организатор;

Штефанов Александр Петрович, педагог дополнительного образования;

Материально-техническое обеспечение программы:

- кабинет для проведения индивидуальных и групповых встреч наставника и наставляемых;

- электронный ресурс (чаты/группы куратора-наставника-наставляемых в социальных сетях);
- демонстрационная доска, электронные шахматные часы, комплект шахматных фигур (в количестве от двух до четырех штук);
- персональные компьютеры или ноутбуки;
- широкополосный (скоростной) интернет, Wi-Fi;
- программное обеспечение (жеребьевочные программы Swiss Manager и SWISS MASTER).

Организационно-методическое обеспечение реализации программы наставничества «Я-Шахматы» предполагает следующие виды деятельности:

- формирование пар/групп «наставник – наставляемый» с составлением плана работы наставничества для конкретных пар/групп;
- разработка материалов анкетирования для оценки программы наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников;
- разработка методических материалов для наставляемых;
- подготовка положений, жеребьевочных, итоговых таблиц и иной документации необходимых для организации и проведении соревнований по виду спорта «шахматы»;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;
- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

Сетевое и вневедомственное взаимодействие не предусмотрено.

6. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Планируемые результаты программы:

- организован процесс обучения педагогических работников теоретическим аспектам деятельности спортивных судей и секретарей, реализуемый как в очной, так и в дистанционной форме;
- обеспечение педагогических работников возможностью получения практического опыта в судействе кружковых, районных и городских соревнований по виду спорта «шахматы»;
- разработаны алгоритмы профессионального поведения педагогических работников и спортивных судей в стандартных ситуациях, которые возникают в процессе проведения соревнований по виду спорта «шахматы».

7. ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ, МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ.

В качестве текущего контроля 1 раз в 2-3 месяца вопрос о реализации программы рассматривается на заседании научно-методического совета;

итоговая оценка реализации программы наставничества осуществляется на итоговом педагогическом совете.

Задачами мониторинга являются

- оценка профессиональных/личностных характеристик участников программы;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении наставляемыми программы наставничества);
- анализ и корректировка деятельности наставнических пар и групп.

Для оценки результативности и эффективности реализации программы наставничества используем модель Дональда Кирпатрика (Приложение № 2), которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей программы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценки;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- общая оценка результатов для образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Д. Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки, и простота в применении делают модель удобной для использования.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение № 1

План работы наставнической группы «Я-Шахматы»

№ п/п	Мероприятия	Сроки
1.	Лекция-беседа на тему: «Первый турнир ребёнка»	Ноябрь 2025
2.	Мини-семинар на тему: «Рейтинговые турниры»	Ноябрь 2025
3.	Мини-семинар на тему: «Жеребьёвка. Швейцарская система»	Ноябрь 2025
4.	Практикум: «Программа SWISS MASTER»	Декабрь 2025
5.	Практикум: «Программа Swiss-Manager»	Январь 2026
6.	Практикум: «Применение дополнительных показателей»	Февраль 2026
7.	Консультации на тему: «Организационные трудности и организационные сложности»	Март 2026
8.	Консультации на тему: «Типовые ошибки начинающего арбитра»	Март 2026
9.	Мини-семинар на тему: «Читерство»	Апрель 2026
10.	Консультации на тему: «Родители на соревнованиях»	Апрель 2026
11.	Самостоятельная работа при поддержке наставника, создание жеребьевочных файлов и итоговых таблиц соревнований.	Апрель 2026
12.	Апробация созданного материала при организации и проведении рейтинговых турниров.	Май 2026
13.	Анализ организованных и проведённых рейтинговых турниров.	Май 2026
14.	Выступление на ГМО по шахматному образованию и педагогическом совете с сообщением о проделанной работе.	Май 2026

Модель Дональда Кирпатрика

В основе модели **Дональда Кирпатрика** лежит оценка показателей программы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценки;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- общая оценка результатов для образовательной организации.

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения.

В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел

наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения, наставляемого после прохождения программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, наблюдение.

4) Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию программ наставничества и результатами образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Д. Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки, и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.