

Управление образования Администрации
МО Спасск-Дальний Приморского края
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом детского творчества»
муниципального округа Спасск-Дальний Приморского края

Принята на заседании
педагогического совета
МБУ ДО ДДТ
протокол № 4 от 05.09.2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДДТ МО
Спасск-Дальний
Приказ
от 06.09.2024 г. № 94
(в редакции от 28.05.2026г. № 107)



Программа наставнической деятельности «Педагогический тандем: от поддержки к мастерству»

Форма наставничества «педагог – педагог»

Соколова Лариса Олеговна,
методист МБУ ДО ДДТ
МО Спасск-Дальний

Спасск-Дальний, 2026 г.

1. Пояснительная записка

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве (1).

Программа наставнической деятельности «Педагогический тандем: от поддержки к мастерству» (далее – Программа) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» муниципального округа Спасск-Дальний Приморского края (далее – МБУ ДО ДДТ МО Спасск-Дальний) разработана и реализуется в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами:

- распоряжением Минпросвещения РФ № Р-145 от 25.12.2019 о внедрении 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 (далее – Целевая модель);
- приказом Министерства образования Приморского края № 789-а от 23.07.2020 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам СПО»;
- Положением о наставничестве МБУ ДО ДДТ МО Спасск-Дальний <https://garmoniyaspask.ru/index/nastavnichestvo/0-84>

Актуальность программы наставнической деятельности «Педагогический тандем: от поддержки к мастерству» обусловлена необходимостью создания условий для устойчивого профессионального развития педагогических кадров в системе дополнительного образования, что в конечном счёте направлено на повышение качества образовательных результатов обучающихся. В соответствии с задачами федерального проекта

«Молодёжь и дети», приоритетным направлением государственной образовательной политики является формирование развивающей среды, способствующей самореализации, профессиональному самоопределению и личностному становлению подрастающего поколения. Ключевым ресурсом создания такой среды выступает педагогический коллектив образовательной организации, что актуализирует проблему закрепления молодых специалистов в профессии, профилактики профессионального выгорания опытных педагогов и сохранения их эмоционально-ценностного отношения к профессиональной деятельности.

Суть Программы. Анализ практики введения в профессию показывает, что начинающие педагоги, обладая достаточной предметной подготовкой, испытывают объективные трудности в овладении методическими компетенциями педагога, в организации образовательного процесса в неформальной среде дополнительного образования, а также в выстраивании продуктивной коммуникации с родителями и обучающимися. В связи с этим особую значимость приобретает институт наставничества как технология передачи профессионального опыта, формирования практических навыков и адаптации молодого специалиста в коллективе. Современное состояние системы дополнительного образования характеризуется расширением содержательных направлений (от робототехники до экологии и туризма), усложнением образовательных запросов семей и повышением требований к индивидуализации образовательных траекторий. В этих условиях возникла необходимость выхода за рамки традиционного «шефства» и построения многоуровневой системы методического сопровождения наставнических пар. Ключевую роль в данной системе выполняет методист-наставник, функционал которого заключается не в контролирующей деятельности, а в проектировании индивидуальных маршрутов сопровождения, создании условий для рефлексии, выбора форм поддержки по актуальному запросу пары. Авторская позиция разработчика программы базируется на технологии «методического сопровождения без давления», в рамках которой методист не транслирует

единственно «правильные» образцы деятельности, а инициирует процессы самостоятельного осмысления, совместного конструирования смыслов и инструментов профессиональной деятельности.

В Программе используются следующие **понятия и термины**:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, 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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Компетенции – способность формировать у себя новые навыки и умения самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Методологическая основа программы. Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого. В основу практической работы наставнических пар положена классическая модель передачи навыка, известная как «Пятилистник обучения», включающая пять последовательных шагов:

«Я рассказываю — ты слушаешь» (передача теоретических основ).

«Я покажу — ты смотришь» (наглядная демонстрация действий).

«Сделаем вместе» (совместное выполнение с поддержкой наставника).

«Сделай сам, я подскажу» (самостоятельное выполнение с обратной связью).

«Сделай сам и объясни, что ты сделал» (полная самостоятельность и рефлексия).

Данная модель обеспечивает плавный переход наставляемого от позиции «наблюдатель» к позиции «самостоятельный специалист» и является организационной рамкой для всех форм наставнической работы.

Форма наставничества: педагог — педагог (опытный педагог — молодой специалист). Куратором программы выступает методист, который так же является наставником пары и осуществляет организационно-методическое сопровождение всех тандемов.

Формы и методы наставнической работы:

- анкетирование;
- консультирование (индивидуальное, групповое);
- взаимное посещение занятий, проведение совместных проектов, мероприятий, родительских собраний;
- контроль и оценка результатов работы, коррекция действий;
- включение в работу городского методического объединения педагогов дополнительного образования, семинаров, мастер-классов, участие в очных и дистанционных конкурсах и мероприятиях.

Применяемые технологии: технология тьюторского сопровождения, технология поэтапной передачи навыка («Пятилистник обучения»), технология организации групповой работы («мировое кафе»), цифровые технологии, технология формирования рефлексивной среды.

Подходы: прямое индивидуальное наставничество, системный подход, интегративный подход.

Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Средства наставничества:

- обучение – базовый инструмент передачи знаний и формирования навыков у наставляемых;
- личный пример остается самым мощным средством воспитания, влияя на формирование ценностных ориентиров;
- современное наставничество активно использует совместную деятельность для совместного накопления и анализа опыта;
- диалог и убеждение укрепляют мотивацию и способствуют глубокому осмыслению нравственных установок наставляемых.

Основные виды деятельности наставника:

- диагностическая деятельность включает постоянное изучение особенностей и прогресса подопечного на протяжении всего взаимодействия;
- обучающая деятельность ориентирована на передачу необходимых знаний и практического опыта для эффективного профессионального роста;
- воспитательная деятельность направлена на формирование у наставляемых личностных и духовно-нравственных ценностей;
- организационно-психологическая деятельность создает доверительный климат и структурирует взаимодействие между наставником и подопечным.

Уровни наставничества:

1. Передача знаний – базовый уровень. На этом уровне наставник передает наставляемому необходимые знания, выступая авторитетом. Это основа

советской системы, где педагог обладал явным преимуществом в объеме информации.

2. Опыт как результат рефлексии. Наставник делится собственным опытом, который прожил и осмыслил. Передача такого опыта помогает молодым педагогам ориентироваться в профессиональных вызовах.

3. Сложность передачи ценностей. Третий уровень – передача духовно-нравственных ценностей, которая не поддается простой оценке. Здесь важна длительная работа наставника, развивающая внутренние убеждения подопечного.

Срок реализации программы: 1 учебный год. Программу можно корректировать, добавлять информацию.

В основу программы «Педагогический тандем: от поддержки к мастерству» положены следующие принципы, направленные на профессиональное развитие педагогов:

- принцип добровольности – участие наставника и наставляемого по свободному выбору;
- принцип гуманизации – уважение, принятие, психологическая безопасность;
- принцип компетентности – наставник владеет технологиями сопровождения;
- принцип индивидуализации – учет дефицитов и запросов, индивидуальный план наставничества для каждой пары;
- принцип конфиденциальности – нераспространение личной информации;
- принцип лояльности – взаимная поддержка, конструктивная критика;
- принцип вариативности - свобода выбора форм, методов, содержания;
- ориентация на успех – создание ситуации успеха и признания.

Ресурсная база Программы наставничества. Педагогический состав МБУ ДО ДДТ МО Спасск-Дальний в 2024 году пополнился молодыми специалистами из Спасского педагогического колледжа https://m.vk.com/wall-212340371_884. К преимуществам таких специалистов относится: амбициозность, всесторонне развиты, готовы к дальнейшему развитию, имеют широкий круг интересов и идей, находящихся в одной параллели с

современными трендами образования. Трудовые действия педагогов описаны в должностных инструкциях, содержащих конкретный перечень их должностных обязанностей, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников, которые разработаны на основе требований профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования».

Уровень квалификации, образования и опыта наставника полностью отвечает квалификационным требованиям, указанным в профессиональном стандарте педагога по соответствующей должности.

Критерии отбора наставников:

- стаж педагогической работы не менее 3 лет;
- наличие позитивных результатов в профессиональной деятельности (грамоты, благодарности);
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и коллег;
- добровольное согласие и прохождение вводного обучения (или семинара) по наставничеству;
- личностные качества: эмпатичность, готовность делиться опытом, конструктивность.

2. Цель и задачи программы

Цель: повышение профессионального потенциала молодых специалистов, развитие наставнических компетенций опытных педагогов и профилактика профессионального выгорания участников программы через создание эффективной системы методического сопровождения наставнических пар в МБУ ДО ДДТ МО Спасск-Дальний.

Задачи:

1. Провести диагностику профессиональных дефицитов и запросов молодых специалистов для определения индивидуальных траекторий сопровождения.

2. Обеспечить освоение наставляемыми практических навыков организации образовательного процесса, работы с документацией, коммуникации с родителями и обучающимися.

3. Стимулировать участие наставляемых в профессиональных конкурсах, конференциях и открытых мероприятиях как форме публичной демонстрации результатов роста.

4. Организовать цикл практико-ориентированных семинаров по современным методикам наставничества, эффективной коммуникации, техникам рефлексии и оказания адресной поддержки.

5. Создать условия для профессиональной рефлексии и профилактики эмоционального выгорания наставников через групповые рефлексивные встречи и индивидуальные консультации методиста.

6. Обеспечить систематизацию и трансляцию профессионального опыта наставников через подготовку к конкурсам наставнических практик, публикации и выступления.

7. Разработать и внедрить дорожную карту эффективного взаимодействия внутри каждой наставнической пары с возможностью корректировки индивидуальных программ наставничества (ИПН) по итогам промежуточной диагностики.

8. Создать и поддерживать в актуальном состоянии «методическую копилку» с материалами, чек-листами и цифровыми ресурсами для наставнических пар.

9. Обеспечить регулярный мониторинг эффективности наставнических пар (входная, промежуточная, итоговая диагностика) с последующей корректировкой планов работы и формированием доказательной базы результатов.

3. План мероприятий по реализации программы наставнической деятельности

Мероприятие	Срок	Формат	Ожидаемый результат
Подготовительный этап			
Вводная беседа с педагогическим составом учреждения, экспресс-диагностика https://forms.yandex.ru/u/6a17820e505690575b9fa973	сентябрь	Организационное совещание	Выявлены первичные запросы
Формирование наставнических пар (издание приказа, знакомство пары)	Сентябрь	Организационное совещание	Утверждены пары, первая встреча пар состоялась https://m.vk.com/wall-212340371_884
Анкетирование (Приложение 1а, 1б, 1в). Ознакомление наставнических пар с моделью «Пятилистник обучения» (5 шагов передачи навыка)	Сентябрь	Организационное совещание Анкетирование	Заполнены анкеты для формирования ИПН. Наставники и наставляемые понимают логику поэтапного освоения деятельности, могут определить текущий шаг
Разработка и утверждение индивидуальных программ наставничества (ИПН). Проведение семинара «Эффективный наставник»	Сентябрь-октябрь	Совместное проектирование	Для каждой пары составлены ИПН, проведен семинар https://m.vk.com/wall-212340371_891
Создание раздела «Наставничество» на сайте МБУ ДО ДДТ МО Спасск-Дальний	сентябрь	организационно-методическое мероприятие по созданию информационного ресурса «Наставничество» в структуре официального сайта МБУ ДО ДДТ МО Спасск-Дальний	Наличие структурированного, открытого раздела на сайте в соответствии с требованиями Минпросвещения РФ (с 2020 года внедрение целевой модели наставничества обязательно) https://garmoniyaspask.ru/index/nastavnichestvo/0-84
Основной этап			
Индивидуальные консультации методиста (по запросу пар). По итогам каждой индивидуальной консультации методист делает краткую запись в	В течение года	Личная встреча	Решены конкретные профессиональные затруднения

«Журнале учёта консультаций» (Приложение 3.), фиксируя тему запроса, предложенные решения, договорённости и сроки. Журнал является внутренним рабочим документом и используется для анализа эффективности методического сопровождения, а также для подготовки итогового отчёта.			
Взаимопосещение занятий	По графику	Посещение+ анализ	Освоены методы анализа, дана конструктивная обратная связь
Подготовка и участие в конкурсе наставнических практик «Формула успеха» (муниципальный этап). Наставнические практики «Творческое сотрудничество» (Костенко Н.А.), «Малая родина в фокусе» (Павлова Э.И.), «Педагогический дуэт: традиции и новации» (Даниленко И.А.)	Октябрь-декабрь	Индивидуальные консультации	Полный комплект конкурсных материалов, готовность к сдаче материалов
«Методические посиделки»: разбор конкурсных испытаний прошлых лет https://m.vk.com/wall-212340371_914	По графику	Неформальные встречи	Освоен формат конкурсных заданий, снижена тревожность
Сопровождение участия в конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» в номинации «Наставничество в дополнительном образовании»	Февраль-апрель	Индивидуальные консультации (корректировка ДООП, подготовка видеовизитки)	Полный комплект конкурсных материалов, участие в заочном и очном этапах
Рефлексивная встреча «Мировое кафе» (2 раза в год): «Мои первые полгода: страхи и победы» (для наставляемых); «Неожиданные открытия в роли наставника» (для наставников)	Декабрь, апрель	Групповая рефлексия	Осмыслены достижения и точки роста
Подготовка и участие в конкурсе наставнических практик «Формула успеха» (региональный этап). Наставнические практики «Малая родина в фокусе» (Павлова Э.И.), «Педагогический дуэт: традиции и новации» (Даниленко И.А.)	Декабрь-март	Индивидуальные консультации	Полный комплект конкурсных материалов, готовность к сдаче материалов https://garmoniyaspask.ru/index/nastavnichestvo/0-84
Заключительный этап			
Итоговая диагностика (анкетирование по Приложению 2а, 2б, 2в)	Май	Анкетирование	Динамика удовлетворённости и профессионального роста

Рефлексивная встреча пар	Май	Свободная презентация результатов (формат на выбор пары)	Публичное признание достижений, эмоциональная завершённость года
Анализ результатов программы, поощрение наставников (по Положению)	Май-июнь	Аналитическая справка, приказ	Итоговый отчёт, материальное и нематериальное поощрение
Формирование цифровых портфолио пар для участия в конкурсах в следующем году	Июнь	Сбор и систематизация материалов	Готовый ресурс для старта программы в новом учебном году

4. Планируемые результаты

Для МБУ ДО ДДТ МО Спасск-Дальний:

<i>Планируемый результат</i>	<i>Критерий/показатель</i>
Успешная адаптация и закрепление молодых специалистов в учреждении	100% сохранность контингента молодых педагогов (отсутствие увольнений по собственному желанию в течение учебного года и после его окончания)
Повышение качества образовательной деятельности	Увеличение доли открытых мероприятий, проведённых молодыми специалистами совместно с наставниками (не менее 2 мероприятий на пару за год)
Расширение кадрового резерва	Наличие не менее 2 педагогов, готовых к выполнению функций наставника в следующем учебном году (из числа действующих наставников или наиболее успешных наставляемых)
Рост конкурсной активности учреждения	Ежегодное участие не менее 80% наставнических пар в муниципальном конкурсе «Формула успеха», наличие призовых мест на муниципальном и региональном уровнях
Укрепление имиджа учреждения как ресурсного центра наставничества	Публикация лучших практик наставничества на сайте ПК ИРО https://disk.360.yandex.ru/d/W-nIrWMMNU5aOA выступление представителей учреждения на семинарах и конференциях по наставничеству

Для молодого педагога (наставляемого):

<i>Планируемый результат</i>	<i>Критерий/показатель</i>
Освоение профессиональных компетенций, необходимых для	Положительная динамика по итогам анкетирования (Приложение 1а → 2а): рост среднего балла не менее

самостоятельного ведения образовательного процесса	чем на 15–20% по каждому из блоков компетенций
Уверенное владение методикой проведения занятий в системе дополнительного образования	Способность самостоятельно провести открытое занятие, мастер-класс, выступление перед коллегами без непосредственной поддержки наставника (подтверждается экспертной оценкой методиста) https://m.vk.com/wall-212340371_952 https://m.vk.com/wall-212340371_959 https://m.vk.com/wall-212340371_989 https://m.vk.com/wall-212340371_1498
Сформированность навыков рефлексии и самоанализа	Регулярное (после каждого значимого события) заполнение листа самооценки; умение сформулировать свои профессиональные дефициты и запросы на поддержку
Адаптация в педагогическом коллективе и профессиональное самоопределение	Положительная динамика удовлетворённости работой (анкетирование); отсутствие эмоционального дискомфорта при взаимодействии с коллегами, родителями, администрацией https://m.vk.com/wall-212340371_1026
Наличие собственного методического продукта	Каждый наставляемый создаёт при поддержке наставника и методиста не менее одного продукта: технологическая карта занятия, комплект дидактических материалов, пост в соцсетях, публикация в СМИ и др.
Готовность к дальнейшему профессиональному развитию	Участие в конкурсах профессионального мастерства («Сердце отдаю детям» — заочный этап); включённость в работу городского методического объединения

Для наставника:

<i>Планируемый результат</i>	<i>Критерий/показатель</i>
Освоение современных техник наставничества и рефлексии	Применение модели «Пятилистник обучения» в работе с парой; владение минимум 3 техниками обратной связи (подтверждается наблюдением методиста)
Систематизация и осмысление собственного профессионального опыта	Подготовка конкурсных материалов для участия в «Формуле успеха» (номинация «Лучшая практика наставничества»); наличие публикации или выступления по теме наставничества https://m.vk.com/wall-212340371_1026 https://m.vk.com/wall-212340371_1043 https://m.vk.com/wall-212340371_1105
Профилактика профессионального	Положительная динамика по результатам

выгорания	рефлексивных встреч («Мировое кафе»); снижение уровня тревожности и эмоционального истощения (по самооценке наставника)
Повышение статуса и признание заслуг	Материальное поощрение по итогам года (в соответствии с Положением о наставничестве); благодарственные письма управления образования; дополнительные баллы при аттестации
Расширение профессиональных ролей	Право быть экспертом конкурса «Формула успеха» или «СО-бытие»; возможность входить в состав жюри внутриучрежденческих профессиональных конкурсов
Готовность к трансляции опыта на различных уровнях	Участие наставников в региональном этапе конкурса «Сердце отдаю детям» в номинации «Наставничество в дополнительном образовании»; наличие призовых мест на региональном и всероссийском уровнях https://m.vk.com/wall-212340371_914 https://m.vk.com/wall-212340371_1346 https://m.vk.com/wall-212340371_1348 https://m.vk.com/wall-212340371_1351 https://m.vk.com/wall-212340371_1655 https://m.vk.com/wall-212340371_1682 участие в онлайн конкурсах, публикация наставнической практики в СМИ https://xn--d1abbusdciv.xn--plai/edu-01-2026-pb-207199 https://педпроект.рф/edu-01-2026-pb-207192

Для методиста (куратора программы):

<i>Планируемый результат</i>	<i>Критерий/показатель</i>
Создание годовой циклограммы наставнической деятельности	Наличие утверждённого плана-графика мероприятий на весь учебный год с возможностью корректировки
Разработка и апробация диагностического инструментария	Комплект из 3 видов анкет (для наставника, наставляемого, методиста) с единой шкалой оценки; форма сводного графика динамики компетенций (Приложение 3)
Подготовка кадров к участию в профессиональных конкурсах	100% охват наставнических пар подготовкой к конкурсу «Формула успеха»; не менее 1 пары — участник регионального этапа; не менее 1 педагога (наставника или наставляемого) — участник конкурса «Сердце отдаю детям»
Выстроенная система аналитики и отчётности	Итоговый аналитический отчёт по результатам программы, содержащий сводные графики динамики, количественные и качественные показатели, лучшие практики пар
Профессиональное развитие самого	Публикация материалов программы на сайте

методиста	учреждения, СМИ, ПК ИРО; выступление на семинарах с опытом реализации программы https://m.vk.com/wall-212340371_1708 https://m.vk.com/wall-212340371_1727 https://m.vk.com/wall-212340371_1982 - мастер-класс "Наставничество как совместное исследование на занятиях естественнонаучной направленности»
-----------	---

Интегральные (системные) результаты программы:

- создана и апробирована воспроизводимая модель наставничества, пригодная для использования в других учреждениях дополнительного образования;
- обеспечена преемственность передачи профессионального опыта: не менее 50% успешных наставляемых выражают желание стать наставниками в будущем (Приложение 2б);
- достигнут баланс между поддержкой молодых специалистов и развитием наставников: программа работает на взаимное обогащение, а не на одностороннюю трансляцию знаний;
- сформирована доказательная база эффективности наставничества (сравнительные графики входной и итоговой диагностики по каждой паре), которая может быть представлена администрации, в управление образования и на конкурсных мероприятиях.

Для объективного измерения прогресса наставляемого на каждом этапе модели «Пятилистник обучения» применяется система входной и итоговой диагностики:

Входная диагностика (сентябрь) — заполняется наставником, наставляемым (самооценка) и методистом. Фиксирует стартовый уровень компетенций до начала практических шагов 1–2 модели.

Итоговая диагностика (май) — заполняется теми же участниками после завершения шага 5 модели. Демонстрирует сформированность устойчивого навыка.

Сводный график динамики — визуализирует сравнение входных и итоговых баллов по блокам компетенций (организация занятия, мотивация, методика, коммуникация, документация, открытость к развитию) отдельно по оценкам наставника, наставляемого и методиста. График является доказательной базой эффективности программы и включается в итоговый отчёт.

При выявлении расхождения между плановыми и фактическими показателями программы наставничества в неё оперативно вносятся изменения. По завершении программы на основании анализа её результатов наставники поощряются в соответствии с Положением, принятым в МБУ ДО ДДТ МО Спасск-Дальний.

Индикаторы и критерии оценки эффективности» (сводная таблица)

Критерий	Показатель	Метод сбора
Адаптация молодого специалиста	Сохранность контингента (100%)	Кадровый учёт
Рост компетенций	Положительная динамика баллов в анкетах 1→2	Сравнительный анализ
Удовлетворённость наставничеством	Средний балл ≥ 4 из 5 (вопрос 1 в анкете 2б)	Анкетирование
Вовлечённость в конкурсы	100% участие в «Формуле успеха»	Отчет методиста

6. Риски и способы их минимизации

Риск	Способ минимизации
Формальное отношение наставника («галочка»)	Анкета оценки наставника методистом (Приложение 2в), нематериальная мотивация, публичное признание
Высокая загруженность наставника	Нормирование времени (не более 1-2 часов в неделю на пару), гибкий график встреч
Несовместимость пары по личным качествам	Возможность замены наставника по взаимному согласию (прописать процедуру)
Болезнь/отпуск наставника	Подстраховка вторым наставником из методического резерва
Отсутствие видимого прогресса у наставляемого	Корректировка ИПН, подключение дополнительных консультаций методиста

Список использованной литературы:

1. Паспорт национального проекта "Молодежь и дети" (Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, 2025 г.)
2. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
3. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 22 сентября 2021 г. № 652н. – URL:
4. Сеничева Ю.А. Методические рекомендации по внедрению региональной методологии наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Приморском крае. Владивосток: ГАУ ДПО ПК ИРО, 2021.
5. Сеничева Ю.А. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Владивосток: ГАУ ДПО ПК ИРО, 2021.

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВНИКА (входная диагностика)
«Оценка стартовых профессиональных компетенций молодого педагога
дополнительного образования»
(заполняется до начала программы наставничества, на основе 1–2 совместных
занятий и беседы)

ФИО молодого педагога: _____
 Направленность: _____
 Объединение / кружок / студия: _____
 ФИО наставника: _____
 Дата заполнения: _____

Инструкция для наставника

Оцените, как молодой педагог проявляет себя сейчас, до системной поддержки.

Шкала:

- 1 балл – не сформирована (требуется постоянная помощь)
- 2 балла – проявляется редко, педагог часто нуждается в подсказке
- 3 балла – проявляется средне, есть успешные эпизоды, но нет стабильности
- 4 балла – уже сформирована (педагог действует уверенно даже без опыта)

Блок 1. Организация и проведение занятия

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Комментарий
1	Четко формулирует тему, цель и ожидаемый продукт занятия		
2	Выбирает формы, соответствующие доп. образованию		
3	Логично выстраивает занятие (ввод → практика → рефлексия)		
4	Организует паузы, смену активности в длительных занятиях		
5	Организует предъявление результатов работы		

Блок 2. Мотивация и вовлечение детей

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Комментарий
1	Удерживает добровольное внимание детей без угроз		
2	Использует игровые и соревновательные приемы		
3	Замечает «выпадающих» детей и возвращает в процесс		
4	Поощряет инициативу, дает выбор		

5	Гибко меняет план, если что-то «не идет»		
---	--	--	--

Блок 3. Содержательная и методическая компетенция

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Комментарий
1	Владеет практическими навыками своей направленности		
2	Объясняет сложное доступно		
3	Умеет показать прием лично или через демонстрацию		
4	Использует разные материалы и инструменты		
5	Адаптирует программу для детей с разным уровнем		

Блок 4. Коммуникация и воспитание

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Комментарий
1	Выстраивает доверительные отношения с детьми		
2	Реагирует на шалости, конфликты, слезы		
3	Общается с родителями (без страха)		
4	Умеет устанавливать понятные правила		

Блок 5. Работа с документацией и программами

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Комментарий
1	Ведет журнал учета (посещаемость, темы)		
2	Понимает логику дополнительной общеразвивающей программы		
3	Может составить календарно-тематическое планирование		
4	Фиксирует достижения детей (портфолио)		

Блок 6. Открытость к развитию

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Комментарий
1	Обращается за помощью вовремя		
2	Принимает критику без оправданий		
3	Проявляет интерес к новым форматам, конкурсам		
4	Пытается анализировать свое занятие		

1. Общий балл на старте _____ (сумма из 6 блоков)
2. Уровень стартовой готовности (по наставнику):

Высокий (80–100%) – редко для новичка

Хороший (65–79%) – хорошая база

Достаточный (50–64%) – средний старт

Низкий (менее 50%) – требуется интенсивная поддержка

3. Главные дефициты на старте (что требуют внимания в первую очередь):

4. Задачи наставничества (исходя из входной диагностики):

Приложение 1 б

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО (входная самооценка) «Самооценка профессиональных компетенций до начала наставничества»

ФИО (по желанию): _____

Направленность: _____

Дата: _____

ФИО наставника: _____

Инструкция

Оцените себя сегодня (до старта программы).

Шкала:

1 – пока не получается, нужна помощь

2 – получается редко, неуверенно

3 – получается средне, иногда сам, иногда с подсказкой

4 – получается хорошо, даже без опыта

Блок 1. Проведение занятий

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Комментарий
1	Я понимаю, как построить занятие (начало, основная часть, завершение)		
2	Я могу удерживать интерес детей без крика		
3	Я могу провести занятие по готовому плану без помощи		
4	Я замечаю, когда дети устали, и меняю активность		

Блок 2. Методика и содержание

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Комментарий
1	Я хорошо владею практикой в своем направлении		
2	Я могу объяснить сложное простыми словами		
3	У меня есть свои готовые материалы / задания		
4			

Блок 3. Коммуникация

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Комментарий
1	У меня нормальные отношения с детьми (не боятся, но слушаются)		
2	Я не боюсь говорить с родителями		
3	Я спокойно реагирую на конфликты или слезы		

Блок 4. Документация

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Комментарий
1	Я веду журнал / учет занятий регулярно		
2	Я знаю свою программу и работаю по ней		

Блок 5. Профессиональное поведение

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Комментарий
1	Я могу проанализировать, что не получилось на занятии		
2	Я спокойно принимаю критику		
3	Я знаю свои слабые места и хочу их развивать		

Общий балл на старте _____ (сумма из 5 блоков)

Уровень стартовой готовности (по наставнику):

Высокий (80–100%) – редко для новичка

Хороший (65–79%) – хорошая база

Достаточный (50–64%) – средний старт

Низкий (менее 50%) – требуется интенсивная поддержка

1. Какую поддержку вы хотели бы получить от наставника в первую очередь?
(можно отметить несколько)

- ☐ Разбор моих занятий
- ☐ Совместное проведение занятий
- ☐ Помощь с дисциплиной и трудными детьми
- ☐ Помощь с документами и программой
- ☐ Психологическую поддержку
- ☐ Готовые методические приемы
- ☐ Другое: _____

2. Что вас беспокоит больше всего прямо сейчас?

3. Ваша цель на программу наставничества:

Приложение 1в

АНКЕТА ДЛЯ МЕТОДИСТА (входная экспертная оценка)

«Стартовый уровень молодого педагога и задачи для наставника»
(заполняется до утверждения программы наставничества, на основе собеседования,
анализа документов, 1–2 наблюдений)

ФИО молодого педагога: _____

ФИО наставника: _____

ФИО методиста: _____

Дата: _____

Шкала:

1 – нет / почти не проявляется

2 – проявляется редко

3 – проявляется средне, неустойчиво

4 – проявляется уверенно

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Комментарий
1	Проведение занятий: логика, темп, удержание внимания		
2	Методическая гибкость: использует разные формы		
3	Коммуникация с детьми: доброжелательность + требовательность		
4	Коммуникация с родителями		
5	Дисциплина на занятии (без крика)		
6	Владение предметом		
7	Документация в порядке		
8	Рефлексия: видит свои ошибки		
9	Самостоятельность		

Общий балл на старте: _____ (из 36)

Стартовый уровень:

Высокий (29–36) – минимальная поддержка

Хороший (22–28) – точечная помощь

Средний (15–21) – системное наставничество

Низкий (<15) – интенсивное сопровождение

Главные задачи для наставника (сформулировать): _____

Рекомендуемая интенсивность наставничества:

☐ Еженедельные встречи

☐ 1 раз в 2 недели

☐ По запросу

Что важно учесть при подборе наставника: _____

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВНИКА
«Оценка профессиональных компетенций молодого педагога дополнительного
образования»
(заполняется после завершения программы наставничества)

ФИО молодого педагога: _____

Направленность (художественная, техническая, социально-гуманитарная, туристско-краеведческая, физкультурно-спортивная, естественнонаучная)

Объединение / кружок / студия: _____

ФИО наставника: _____

Дата заполнения: «__» _____ 20__ г.

Период наставничества (с – по): _____

Инструкция для наставника.

1. Оцените каждую компетенцию по шкале:

1 балл – компетенция не сформирована (требуется регулярная помощь)

2 балла – проявляется частично, педагог нуждается в поддержке

3 балла – проявляется стабильно, есть единичные затруднения

4 балла – сформирована полностью, действует самостоятельно и успешно

В графе «Динамика / комментарии» укажите ключевые изменения за время программы.

Блок 1. Организация и проведение занятия

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Динамика/ комментарий
1	Четко формулирует тему, цель и ожидаемый продукт / результат занятия (чем дети займутся и что создадут/покажут)		
2	Выбирает формы, соответствующие доп. образованию (мастер-класс, игра, тренировка, коллективное творческое дело, проект и др.)		
3	Логично выстраивает занятие: ввод в деятельность → основная практическая часть → рефлексия (без жесткой регламентации по минутам)		
4	Эффективно организует физкультминутки, паузы, смену активности в длительных		

	занятиях		
5	Организует предъявление результатов работы (выставка, мини-показ и т.п.)		

Блок 2. Мотивация, вовлечение и удержание детей (ключевое в ДОД)

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Динамика/ комментарий
1	Удерживает добровольное и живое внимание детей без угроз и формальной дисциплины		
2	Использует приемы для работы с разным уровнем интереса и утомляемости (игровые моменты, сюрпризы, соревнования)		
3	Замечает выпадающих из деятельности детей и мягко возвращает в процесс		
4	Поощряет инициативу детей, дает возможность выбора (темы, технику, роли)		
5	Ситуативно меняет план занятия, если что-то «не идет» (гибкость)		

Блок 3. Содержательная и методическая компетенция (своя направленность)

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Динамика/ комментарий
1	Уверенно владеет практическими навыками своей направленности (рисует, играет, программирует, ставит корпус и т.д.)		
2	Объясняет сложные вещи доступно (с показом и примерами)		
3	Умеет показать прием/упражнение лично или через ассистента/видео (демонстрация)		
4	Использует разные учебные материалы и инструменты		
5	Адаптирует программу для детей с разным стартовым уровнем (в одной группе могут быть новички и продолжающие)		

Блок 4. Коммуникация и воспитание

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Динамика/ комментарий
1	Выстраивает доверительные отношения с детьми, но сохраняет взрослую позицию		
2	Корректно реагирует на шалости, конфликты, слезы в группе		
3	Общается с родителями (без страха и отписки): показывает прогресс ребенка, озвучивает просьбы, обсуждает пропуски		
4	Умеет говорить «нет» и устанавливать понятные правила в коллективе		

Блок 5. Работа с документацией и программами

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Динамика/ комментарий
1	Ведет журнал учета работы объединения (посещаемость, темы занятий)		
2	Работает по дополнительной общеразвивающей программе, понимает ее логику		
3	Составляет календарно-тематическое планирование на год (с учетом каникул и событий)		
4	Готовит отчеты / мониторинг достижений детей (не как оценки, а как портфолио успехов)		

Блок 6. Открытость к развитию и самостоятельность

№п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Динамика/ комментарий
1	Обращается за помощью к наставнику без стеснения (вовремя, а не перед открытым занятием)		
2	Принимает критику и рабочие замечания без оправданий		
3	Самостоятельно ищет новые форматы, участвует в конкурсах / конференциях		

4	Проводит короткую рефлекссию после занятия (что получилось / что не очень)		
---	---	--	--

ИТОГОВАЯ ЧАСТЬ

1. Общий балл _____ (сумма из 6 блоков)

Максимальный балл _____

Процент (%) _____

2. Уровень профессиональной готовности (по наставнику):

Высокий (80–100%) – полностью самостоятелен, готов вести группу и программу

Хороший (65–79%) – работает уверенно, нужен эпизодический совет

Достаточный (50–64%) – стабилен, но есть системные затруднения (указать какие)

Низкий (менее 50%) – требуется продление наставничества или корректировка нагрузки

3. Сильные стороны молодого педагога (что уже получается лучше всего):

4. Дефициты и зоны ближайшего развития (над чем работать дальше):

5. Ваша рекомендация:

Готов к самостоятельной работе

Готов с эпизодическим наставничеством (например, 1 раз в месяц)

Необходимо продолжить системную поддержку

6. Комментарий наставника по анкете:

Подпись наставника _____

Приложение 26.

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО (молодого педагога)

«Самооценка профессиональных компетенций и итогов программы наставничества»

ФИО (по желанию): _____

Направленность: _____

Дата: _____

ФИО наставника: _____

Инструкция

Оцените себя сегодня (после программы наставничества) по шкале:

1 – не получилось, нужна помощь

2 – получается, но неуверенно

3 – получается хорошо, справляюсь сам

4 – владею отлично, могу научить другого

Блок 1. Проведение занятий

№ п/п	Утверждение	Оценка (1-4)
1	Я чётко понимаю, как построить занятие (начало, основная часть, завершение)	
2	Я умею удерживать интерес детей без крика и угроз	
3	Я могу провести занятие по готовому плану без помощи наставника	
4	Я замечаю, когда дети устали, и меняю активность	

Блок 2. Методика и содержание

№ п/п	Утверждение	Оценка (1-4)
1	Я хорошо владею практическими навыками в своём направлении (рисунок/танец/роботы/спорт и т.д.)	
2	Я могу объяснить сложное простыми словами	
3	У меня есть свои готовые материалы / задания / упражнения	

Блок 3. Коммуникация

№ п/п	Утверждение	Оценка (1-4)
1	У меня нормальные рабочие отношения с детьми (не боятся, но слушаются)	
2	Я не боюсь говорить с родителями	
3	Я спокойно реагирую на мелкие конфликты или слёзы	

Блок 4. Документация и порядок

№ п/п	Утверждение	Оценка (1-4)
1	Я веду журнал / учёт занятий регулярно	

2	Я знаю свою программу и работаю по ней	
---	--	--

Блок 5. Профессиональное поведение

№ п/п	Утверждение	Оценка (1-4)
1	Я умею анализировать, что у меня не получилось на занятии	
2	Я спокойно принимаю критику и замечания	
3	Я знаю свои слабые места и хочу их развивать	

Общий балл на старте _____ (сумма из 5 блоков)

Уровень стартовой готовности (по наставнику):

Высокий (80–100%) – редко для новичка

Хороший (65–79%) – хорошая база

Достаточный (50–64%) – средний старт

Низкий (менее 50%) – требуется интенсивная поддержка

ЧАСТЬ 2.

1. Насколько вам помог наставник? (1 – почти не помог, 5 – очень сильно помог)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Что было самым ценным для вас? (можно отметить несколько)

Разбор занятий после их проведения

Помощь с подготовкой к занятиям

Помощь с трудными детьми / дисциплиной

Помощь с документами и программой

Психологическая поддержка

Конкретные методические приёмы

Другое: _____

3. Что можно было сделать лучше?

4. Ваш главный итог после программы:

Чувствую себя увереннее

Стал(а) лучше проводить занятия

Перестал(а) бояться родителей

Научился(ась) работать с документами

Другое: _____

5. Готовность к самостоятельной работе:

Полностью готов
Готов, но нужен эпизодический совет
Нужно продолжить наставничество

6. Хотели бы вы сами стать наставником в будущем?

Да
Нет
Не знаю

Спасибо!

Приложение 2в.

АНКЕТА ДЛЯ МЕТОДИСТА

«Экспертная оценка молодого педагога и качества наставничества»

(заполняется по итогам наблюдений, открытых занятий, разговоров с наставником и проверки документов)

ФИО молодого педагога: _____

ФИО наставника: _____

ФИО методиста: _____

Дата: _____

Часть 1. Оценка профессиональных компетенций молодого педагога

Шкала:

- 1 – нет / почти не проявляется
- 2 – проявляется частично
- 3 – проявляется устойчиво
- 4 – отлично, выше ожиданий

№ п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Комментарий
1	Проведение занятий: логика, темп, удержание внимания детей		
2	Методическая гибкость: использует разные формы (игра, мастер-класс, проект)		
3	Коммуникация с детьми: доброжелательность + требовательность		
4	Коммуникация с родителями: без страха и конфликтов		
5	Дисциплина на занятии: справляется сам, без крика		

6	Владение предметом: знает свою область и умеет показать		
7	Документация: журнал, программа, план – в порядке		
8	Рефлексия: видит свои ошибки и просит помощи, если надо		
9	Динамика: прогресс с начала программы (по сравнению с входным контролем)		
10	Самостоятельность: работает без постоянного контроля наставника		

Общий балл: _____ (из 40)

Часть 2. Интегральное заключение по молодому педагогу

Уровень:

Высокий (32–40) – полностью самостоятельный, надёжный

Хороший (24–31) – работает хорошо, есть мелкие недочёты

Средний (16–23) – заметны системные проблемы, нужен контроль

Низкий (<16) – к самостоятельной работе не готов

Заключение методиста:

Может работать самостоятельно

Может работать, но нужна периодическая поддержка отдела

Требуется повторное наставничество

Рекомендовать к дальнейшей работе нецелесообразно

Сильные стороны:

Основные дефициты (над чем работать дальше):

Часть 3. Оценка работы наставника

Для методического анализа и поощрения наставников

Шкала: 1 – плохо, 4 – отлично

№ п/п	Компетенция	Оценка (1-4)	Комментарий
1	Регулярность встреч и поддержки		
2	Помощь в проведении занятий (разборы, совместное проведение)		
3	Помощь с методикой и программой		
4	Помощь с документацией		
5	Психологическая поддержка		

Общий итог: прогресс молодого педагога благодаря наставнику

Общий балл наставнику (средний): _____

Что наставник сделал хорошо:

Рекомендации наставнику:

Часть 4. Итог программы

Программа наставничества достигла целей?

Да, полностью

Частично

Нет

Что нужно улучшить в программе наставничества в целом?

Приложение 3.

Журнал индивидуальных консультаций методиста (форма)

<i>№ п/п</i>	<i>Дата</i>	<i>ФИО наставляемого</i>	<i>ФИО наставника</i>	<i>Тема/запрос (кратко)</i>	<i>Формат</i>	<i>Результат</i>	<i>Отметка о выполнении</i>

Приложение 4.

Сводный график динамики компетенций

