

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования
Дворец творчества детей и молодежи

«Рассмотрено»
На методическом совете
Протокол № 1 от
18.09.2025 г.

«Принято»
На педагогическом
совете
Протокол № 1 от
19.09.25 г.



Программа наставничества
«На одной волне»
форма наставничества «Педагог — педагог»
срок реализации: 2 года.

Составитель: Асташенков В.С.,
старший педагог дополнительного образования
МОУ ДО ДТДиМ

г. Комсомольск-на-Амуре
2024 г.

Раздел 1. Комплекс основных характеристик дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы

Пояснительная записка.

В условиях Концепции развития дополнительного образования значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Высокая профессиональная компетентность педагогов необходима для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса. От педагогов учреждений дополнительного образования учащиеся и их родители ожидают безупречного профессионализма.

Идея создания персонализированной программы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

Программа «На одной волне» является подпрограммой модели наставничества «Вместе к успеху» МОУ ДО ДТДиМ, разработанной в соответствии с распоряжением Министерства науки и образования Хабаровского края от 10 сентября 2020 г. №887 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае».

Программа разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.03.2022г. № 678-р «Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года»;
- Приказом Минпросвещения Российской Федерации от 27 июля 2022 г. № 629 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;
- Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
- Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 января 2021 года № 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»;
- Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»;
- Концепцией развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года (от 21 мая 2025 г. № 1264-р);
- Методическими рекомендациями по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы) (Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 ноября 2015 г. № 09-3242);
- Методическими рекомендациями по формированию механизмов обновления содержания, методов и технологий обучения в системе дополнительного образования детей, направленных на повышение качества дополнительного образования детей, в том числе включение компонентов, обеспечивающих формирование функциональной грамотности и компетентностей, связанных с эмоциональным, физическим, интеллектуальным, духовным развитием человека, значимых для вхождения Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования, для реализации приоритетных направлений

научно-технологического и культурного развития страны (Письмо Минпросвещения Российской Федерации от 29 сентября 2023 г. № АБ-3935/06);

- Положением о дополнительной общеобразовательной программе, реализуемой в Хабаровском крае (Приказ КГАОУ ДО «Центр развития творчества детей (Региональный модельный центр дополнительного образования детей Хабаровского края)» № 220 П от 27.05.2025 г.);

- Уставом и локальными актами МОУ ДО ДТДиМ.

Актуальность программы обусловлена необходимостью поддержания высокого уровня педагогической активности в МОУ ДО ДТДиМ. В условиях динамично меняющейся образовательной среды, внедрения новых технологий и обновления содержания дополнительного образования особое значение приобретает горизонтальное профессиональное взаимодействие, позволяющее оперативно обмениваться опытом, осваивать инновации и сохранять устойчивую мотивацию к педагогической деятельности. Реализация программы затрагивает ключевые вопросы, определяющие качество образовательного процесса и благополучие педагогического коллектива.

Адресат программы. В МОУ ДО ДТДиМ процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: наставляемого, самого наставника и организации-работодателя.

Форма наставничества «педагог-педагог».

Данная программа подразумевает форму индивидуальной работы опытного педагога (наставника) с педагогом, который испытывает трудности в организации профессиональной деятельности и включает в себя обсуждение возникающих проблем и поиск эффективных стратегий их решения. Работа по программе учитывает специфику базового образования наставляемого педагога, его индивидуальные особенности и уровень профессиональных потребностей.

Сведения	О наставляемом педагоге	О педагоге - наставнике
ФИО	Алиев Олег Владимирович	Асташенков Владимир Сергеевич
Возраст	03.07.1977 г.р.	08.12.1988 г.р.
Образование	- КГБ ПОУ "Хабаровский краевой колледж искусств" 2017 г. «Музыкальное искусство эстрады»	- КГБ ПОУ "Хабаровский краевой колледж искусств" 2018 г. «Музыкальное искусство эстрады» - АНО ДПО «УРИПКиП» 2017 г. «Педагог дополнительного образования детей»
Педагогический стаж	12 лет	18 лет
Место работы	МОУ ДО ДТДиМ	МОУ ДО ДТДиМ
Должность	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Образовательная программа	«Класс эстрадной гитары»	«Класс ударных инструментов» «Церемониальный отряд барабанщиц»
Квалификационная категория	Первая	Высшая

Особенности организации образовательного процесса:

Реализация программы затрагивает такие вопросы, как:

1. Профилактика профессионального выгорания.

Современная педагогическая деятельность, особенно в сфере дополнительного образования, связана с высокой эмоциональной нагрузкой, необходимостью постоянной творческой отдачи и работой с разнообразными категориями детей. Эти факторы создают риски развития синдрома профессионального выгорания, проявляющегося в эмоциональном истощении, снижении личных достижений и деперсонализации.

Обмен опытом между педагогами, заложенный в основу данной программы, позволяет:

- выявлять ранние признаки профессиональной усталости (эмоциональное истощение, раздражительность, снижение энтузиазма) через регулярное неформальное общение и взаимное наблюдение;
- создавать пространство психологической поддержки, где педагоги могут открыто обсуждать трудности и находить ресурсы для их преодоления;
- восстанавливать мотивацию и профессиональный интерес через совместное творчество, обмен успешными практиками и ощущение принадлежности к профессиональному сообществу.

Таким образом, наставничество выступает действенным профилактическим инструментом, сохраняющим психологическое здоровье педагогов и продлевающим их активную профессиональную жизнь.

2. Стимулирование личностного роста.

Профессиональное развитие педагога неразрывно связано с его личностным ростом — развитием коммуникативных способностей, уверенности в себе, умения презентовать свои идеи и адаптироваться к изменениям. Наставничество создает уникальную среду для такого роста.

В рамках программы наставничества педагоги:

- развивают навыки межличностного общения, учатся выстраивать равноправный диалог, аргументированно отстаивать свою позицию и конструктивно воспринимать обратную связь;
- осваивают приемы самопрезентации, что необходимо не только для участия в конкурсах и конференциях, но и для повседневного взаимодействия с родителями, коллегами, социальными партнерами;
- учатся адаптироваться к инновациям, затрагивающим педагогическую деятельность, через совместное освоение новых технологий, методик и подходов, что снижает страх перед неизвестным и формирует готовность к изменениям.

Наставничество, построенное на принципах равноправия и взаимной поддержки, стимулирует внутреннюю мотивацию педагога к саморазвитию, повышает его профессиональную самооценку и способствует формированию активной жизненной позиции.

3. Работа с методическими материалами.

Качество образовательного процесса в дополнительном образовании напрямую зависит от полноты и актуальности методического обеспечения. Современные требования к дополнительным общеразвивающим программам, необходимость разработки индивидуальных учебных планов и дорожных карт требуют от педагога высокого уровня методической компетенции.

Совместная работа наставнической пары над методическими материалами позволяет:

- обнаружить и устранить пробелы в компетенциях педагогов, связанные с оформлением программной документации, подбором диагностического инструментария, разработкой оценочных средств;
- адаптироваться к возникающим нововведениям (изменениям в нормативной базе, требованиям к структуре программ, формам отчетности) через совместное изучение и обсуждение;

- обогащать методический портфель учреждения новыми разработками, созданными в сотрудничестве, которые учитывают, как традиционный опыт, так и современные подходы;
- формировать единые подходы к оформлению и содержанию методической документации, что повышает общий уровень методической грамотности коллектива.

Таким образом, наставничество становится инструментом методической поддержки, обеспечивающим соответствие образовательного процесса актуальным требованиям и стандартам.

4. Участие в профессиональных конкурсах

Профессиональные конкурсы («Сердце отдаю детям», «Фестиваль педагогических идей», «От идеи до воплощения» и др.) являются важнейшим ресурсом профессионального развития. Они позволяют педагогу не только продемонстрировать свои достижения, но и получить признание коллег и общественности, обогатить свой опыт, выйти на новый уровень самореализации.

Однако участие в конкурсах сопряжено с высокой эмоциональной и интеллектуальной нагрузкой, требует значительных временных затрат и часто вызывает у педагогов страх публичности и неуверенность в своих силах. Программа наставничества предусматривает:

- совместную подготовку конкурсных проектов, что позволяет распределить нагрузку, обеспечить «взгляд со стороны» и повысить качество конкурсных материалов;
- психологическую поддержку участников со стороны наставников, помогающую справиться с волнением и стрессом;
- репетиции публичных выступлений в безопасной, поддерживающей среде;
- трансляцию успешного опыта участников конкурсов, что вдохновляет других педагогов и формирует в коллективе культуру профессионального признания.

Участие в конкурсах в формате «педагог-педагог» укрепляет уверенность педагога в себе, дает ему эмоциональный заряд и публичное признание, а совместная подготовка проектов мотивирует и вдохновляет коллег к новым профессиональным свершениям.

Таким образом, предлагаемая программа наставничества «На одной волне» представляет собой комплексный инструмент поддержки педагогов, охватывающий все ключевые аспекты их профессиональной жизни: от сохранения эмоционального здоровья и личностного роста до повышения методической компетентности и участия в конкурсном движении. Реализация программы позволит не только поддерживать высокий уровень педагогической активности в учреждении, но и создать устойчивую, поддерживающую профессиональную среду, способствующую развитию каждого педагога и всего коллектива в целом

Срок реализации программы - 2 года. Занятия проходят 2 раза в месяц.

Этапы реализации:

Этап	Период	Содержание	Результат
I. Организационно-диагностический	Сентябрь – октябрь (2024)	Диагностика, выявление потребностей, планирование	Выявлены трудности и потребности, разработан индивидуальный план
II. Основной (реализационный)	Ноябрь (2024) – апрель (2026)	Реализация мероприятий по направлениям	Выполнение индивидуального плана, достижение поставленных целей

III. Аналитико-рефлексивный	Май – июнь (2025, 2026)	Промежуточный и итоговый анализ, корректировка	Оценена динамика развития, определены перспективы
-----------------------------	----------------------------	--	---

Формы обучения – очная.

1.2. Цель и задачи программы.

Цель программы – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации.

Задачи программы:

- 1) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.
- 2) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний у наставляемого педагога с целью повышения его личностного и профессионального уровня.
- 3) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога.
- 4) Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку наставляемого педагога.
- 5) Способствовать планированию карьеры и мотивации к повышению квалификационного уровня наставляемого педагога.

Содержание программы на 2024–2025 год.

Месяц	Содержание деятельности	Форма работы	Ожидаемый результат
Сентябрь	Задача 1. Выявление склонностей, потребностей, возможностей и трудностей		
	– Входная диагностика профессиональных затруднений и потребностей наставляемого. – Анкетирование, собеседование - Провести методику «Ценностные ориентации» (М. Рокич) для выявления ценностно-смысловой сферы личности наставляемого. – Наблюдение за работой наставляемого (посещение занятий).	Анкетирование, собеседование, наблюдение	Составлен психолого-педагогический профиль наставляемого, выявлены зоны развития. <i>Проведена методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич) для выявления ценностно-смысловой сферы личности наставляемого</i>

Октябрь	Задача 2. Планирование системы мероприятий		
	– Проведение диагностики (методика «Незаконченные предложения»). - Совместное составление индивидуального плана наставничества на учебный год. – Определение ключевых направлений работы (методика, конкурсы, психологическая поддержка). - Планирование индивидуальной траектории участия в конкурсах. – Знакомство с нормативно-правовой базой. - Основы самообразования педагога: выбор темы, литературы и онлайн-ресурсов. - Консультация: «Подготовка публикаций статей и учебно-методических пособий».	Парная работа, консультация, изучение документов	- С наставляемым проведена диагностическая методика «Незаконченные предложения» выявлены скрытые установки, мотивы, страхи, эмоционального отношения к профессии. - Разработан индивидуальный план наставничества. - Определены цели и задачи до 2026 года. - Составлена карта самообразования педагога, включающая темы по саморазвитию. - Публикации на сайте Инфоурок: «Первое занятие. Как подготовить ребёнка» «Работа с детьми с особыми образовательными потребностями»
Октябрь	Задача 4, 5. Стимулирование участия в профессиональных конкурсах		
	- Примеры успешных проектов участников конкурсов прошлых лет. - Участие в «Фестивале педагогических идей – 2024». - Подготовка наставляемого к участию в городском конкурсе «Педагогическая мастерская» (изучение положения, анализ требований, формирование пакета конкурсных материалов).	Консультации, подготовка материалов	Конкурсные материалы готовы, наставляемый подготовлен. Участие в «Фестивале педагогических идей – 2024» Диплом победителя.
Ноябрь	Задача 4. Обеспечение методической поддержки		

	– Взаимопосещение занятий (наставник посещает занятия наставляемого). – Анализ и разбор занятий, составление карты наблюдения. – Корректировка образовательной программы. - Инновационная деятельность в МОУ ДО ДТДиМ. - Консультация: «Необходимость повышения уровня квалификации педагога». - Помощь в подготовке к выступлениям, методическое сопровождение наставляемого педагога.	Взаимопосещение, анализ, консультация	- Выявлены методические приемы, требующие коррекции; программа и КУГ приведены в соответствие. - Вхождение в состав творческой группы МОУ ДО ДТДиМ, реализующей проект инновационной деятельности «Лига семейного досуга». - Курсы повышения квалификации: «Организация музыкальной деятельности детей дошкольного возраста», 36 ч. - Онлайн-тестирование на тему «Здоровьесберегающие технологии». - Публикация «Развитие творческих способностей учащихся»
Декабрь	Задача 4. Обеспечение психологической поддержки		
	– Диагностика эмоционального состояния наставляемого. – Беседа о профессиональных страхах, тревогах, ресурсах восстановления – Тренинг «Профилактика профессионального выгорания».	Диагностика, беседа, тренинг	Повышение эмоциональной устойчивости, освоение техник саморегуляции
	Задача 4, 5. Стимулирование участия в профессиональных конкурсах		
	Консультация: «Примеры успешных проектов участников конкурсов прошлых лет»	Снижение уровня стресса, избавление от страхов перед конкурсами профессионального мастерства.	- Подготовка к участию в конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям – 2025». - Знакомство с личным опытом наставника. -Изучение требований к участию в конкурсе.

			- Постановка собственных целей.
Январь	Задача 3. Отслеживание динамики развития.		
	–Проведение повторной диагностики «Незаконченные предложения», направленной на выявление динамики эмоционального состояния наставляемого за первое полугодие активной совместной деятельности. – Корректировка индивидуального плана на второе полугодие. – Анализ промежуточных результатов обучения учащихся	Анкетирование, анализ, корректировка	Оценена промежуточная динамика, скорректированы планы
	Задача 4, 5. Стимулирование участия в профессиональных конкурсах		
	Участие в конкурсах различного уровня. участие в Международном конкурсе «Мир музыки».	Получение опыта профессиональных выступлений.	Диплом за высокий профессионализм и педагогическое мастерство.
Февраль	Задача 4. Обеспечение методической поддержки		
	– Совместная разработка сценария открытого мероприятия в рамках методической недели «Мастерство и творчество»	Мастер-класс, разработка, консультация	Обогащение методической копилки наставляемого, разработан сценарий мероприятия. Благодарственное письмо.
	Задача 4, 5. Стимулирование участия в профессиональных конкурсах		
	Организация конкурсной деятельности. Помощь в проведении церемонии закрытия городского конкурса «Педагог года»	Расширение педагогических горизонтов. Погружение в организационную среду.	Благодарность за помощь в проведении церемонии закрытия городского конкурса «Педагог года»

Март	Задача 4, 5. Стимулирование участия в профессиональных конкурсах		
	– Подготовка наставляемого к участию в профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» (изучение положения, анализ требований). – Совместная подготовка конкурсных материалов. – Репетиции публичного выступления. – Психологическая поддержка участника.	Консультации, репетиции, подготовка материалов	Конкурсные материалы готовы, наставляемый психологически подготовлен
	- Консультация: «Работа над самооценкой и стрессоустойчивостью перед выступлениями» - Организация конкурсных выступлений для учащихся МОУ ДО ДТДиМ	Уверенность в собственных силах и знаниях. Приобретение навыков самообладания в нестандартных ситуациях. Приобретение опыта организации выступлений детей.	Фиксация внимания на положительных результатах. Проработка страха публичных выступлений. Моделирование нестандартных ситуаций и их проработка. Участие в фестивале «Ритмы горизонта Владивосток» Приз за вклад в развитие детского и юношеского творчества.
Апрель	Задача 4, 5. Участие в профессиональных конкурсах		
	– Участие в конкурсе профессионального мастерства «Сердце отдаю детям». -Обсуждение педагогических технологий и методов. - Выбор подходящих приёмов для проведения открытых уроков, самопрезентации. – Наставник — в роли эксперта, наблюдателя, поддерживающего.	Прохождение курсов повышения квалификации. Изучение новых форм подачи материала. Повышение самооценки, собственной педагогической значимости, увлечённости и мотивации к саморазвитию.	Приобретен опыт конкурсного участия, выявлены зоны роста. Прохождение курсов повышения квалификации. Приобретение навыков написания эссе. Закрепление новых форм и методов ведения занятий. Проведена итоговая диагностика, включающая повторное

	– Анализ результатов конкурса, разбор обратной связи.		применение всего комплекса методик.
Май	Задача 3, 5. Отслеживание динамики и планирование карьеры		
	– Итоговая диагностика профессионального развития за год: - итоговая диагностика (методика М. Рокича) - сравнение ценностных профилей и анализ ответов методики «Незаконченные предложения». – Анализ выполнения индивидуального плана за 2024-2025 гг. – Оценка динамики развития наставляемого. – Планирование карьеры: определение целей на следующий год (повышение квалификации).	Анкетирование, анализ, беседа, планирование	Произведено сопоставление ценностных ориентаций по М. Рокичу и качественно-количественный анализ ответов на «незаконченные предложения». Оценены результаты первого года, определены цели на второй год. Повышение собственной значимости в глазах педагогического сообщества. Увеличение уровня удовлетворённости работой.
Июнь	Задача 3, 5. Подведение итогов		
	– Подготовка отчетной документации по итогам года. – Оформление портфолио наставляемого. – Планирование повышения квалификации (курсы, семинары)	Аналитическая работа, консультация	Сформирован отчет, определен план повышения квалификации (курсы, вебинары, семинары)

Содержание программы на 2025–2026 год

Месяц	Содержание деятельности	Форма работы	Ожидаемый результат
С я	Задача 1, 2. Выявление потребностей и планирование		

	– Актуализация индивидуального плана наставничества на 2025-2026 учебный год – Диагностика профессиональных потребностей наставляемого (изменения, новые запросы). – Корректировка и обновление образовательной программы, КУГ.	Анкетирование, парная работа, корректировка	Обновлен индивидуальный план наставничества
Октябрь	Задача 4, 5. Развитие методической компетентности и планирование карьеры		
	– Мастер-класс наставляемого для наставника и коллег «Мои педагогические находки» в рамках фестиваля «Мастерство и творчество». – Анализ и обсуждение открытого занятия.	Мастер-класс, анализ, организационная поддержка	Демонстрация профессионального роста.
Ноябрь	Задача 4. Обеспечение методической поддержки		
	– Совместная разработка авторских дидактических материалов (упражнения, пособия, сборники). – Создание методической копилки наставляемого. – Изучение современных методик, инновационных подходов. Подготовка наставляемого к участию в городском конкурсе методических разработок, посвящённых Году Защитника Отечества, «Служение Отечеству: воспитываем вместе».	Проектная работа, консультация, анализ	Созданы авторские материалы, обогащена методическая копилка. Конкурсные материалы в работе.
Декабрь	Задача 4, 5. Подготовка к аттестации и участию в конкурсах		
	– Подготовка к участию в городском фестивале педагогического мастерства педагогов дополнительного образования «Формула успеха» – Психологическая поддержка.	Консультации, подготовка материалов	Конкурсные материалы в работе
	Участие наставляемого в городском конкурсе методических разработок, посвящённых Году Защитника Отечества,	Консультации, подготовка материалов	Конкурсные материалы отправлены. Диплом 2 место.

	«Служение Отечеству: воспитываем вместе».		
Январь	Задача 3. Отслеживание динамики развития		
	– Промежуточная диагностика профессионального развития. – Анализ подготовки к конкурсам. – Корректировка индивидуального плана.	Анкетирование, анализ, корректировка	Оценена промежуточная динамика, скорректированы планы
Февраль	Задача 4, 5. Конкурсная деятельность		
	– Проведение открытого занятия для родителей. – Участие в городском фестивале педагогического мастерства педагогов дополнительного образования «Формула успеха». – Анализ результатов.	Открытое занятие, участие в конкурсе, анализ.	Получен опыт конкурсного участия. Свидетельство участника
Март	Задача 4, 5. Трансляция опыта и повышение квалификации		
	– Участие в педагогическом совете «ДООП: перезагрузка. Делаем программу современной и актуальной» (совместная подготовка материалов, выступление).	Публичное выступление	Трансляция опыта на педагогическом совете, повышение квалификации
Апрель	Задача 4. Обеспечение методической поддержки		
	– Совместная организация и подготовка концертного номера в рамках отчетного концерта МОУ ДО ДТДиМ.	Совместная работа, концертные номера.	Демонстрация профессионального роста.
Май	Задача 3, 5. Итоговая диагностика и планирование карьеры		
	– Итоговая диагностика профессионального развития за два года – Анализ выполнения индивидуального плана наставничества. – Оценка динамики развития наставляемого. – Определение перспектив дальнейшего профессионального	Анкетирование, анализ, рефлексия, планирование	Оценены итоговые результаты, определены перспективы на будущее

	развития (наставничество, методическая работа, конкурсы).		
Июнь	Задача 3, 5. Завершение программы и трансляция опыта		
	– Подготовка итогового отчета о реализации программы наставничества. – Оформление портфолио достижений наставляемого. – Планирование дальнейшего наставничества (наставляемый — будущий наставник).	Аналитическая работа.	Сформирован отчет.

Ожидаемые результаты

Категория	Показатель	Планируемый результат
Количественные	Участие в профессиональных конкурсах (наставляемый)	Не менее 2 конкурсов
	Призовые места в конкурсах (наставляемый)	Не менее 1
	Повышение квалификации (курсы)	Не менее 2 программ
	Публикации	Не менее 1
	Открытые занятия/мастер-классы	Не менее 2
	Разработанные методические материалы	Не менее 3
	Участие учащихся в конкурсах	Не менее 3 конкурсов
	Призовые места у учащихся	Не менее 2
Качественные	Методическая грамотность	Самостоятельная разработка программ, создание авторских материалов
	Коммуникативная компетентность	Уверенное взаимодействие с родителями, свободные публичные выступления

	Рефлексивная компетентность	Способность к глубокому самоанализу, объективная оценка результатов
	Профессиональная уверенность	Уверенность в своих силах, спокойное отношение к трудностям
	Мотивация к развитию	Внутренняя мотивация, активная позиция
	Готовность к наставничеству	Способность передавать опыт молодым коллегам
	Эмоциональная устойчивость	Навыки саморегуляции, устойчивость к выгоранию
	Качество образовательного процесса	Обновленные программы, повышение результатов учащихся

Портрет наставляемого после реализации программы.

По завершению двухлетней программы наставничества наставляемый педагог представляет собой:

- *Уверенного профессионала*, владеющего современными методиками преподавания, способного самостоятельно разрабатывать образовательные программы и методические материалы.
- *Активного участника профессионального сообщества*, регулярно участвующего в конкурсах, конференциях, методических мероприятиях, транслирующего свой опыт коллегам.
- *Карьерно-ориентированного педагога*, имеющего четкое представление о траектории своего профессионального развития, прошедшего аттестацию на более высокую квалификационную категорию.
- *Эмоционально устойчивого специалиста*, владеющего техниками саморегуляции, способного справляться с профессиональными стрессами и сохранять ресурсное состояние.
- *Потенциального наставника*, готового к передаче опыта молодым коллегам и участию в развитии педагогического сообщества.

Основные результаты реализации программы.

Всего за период реализации программы зафиксировано **18 значимых профессиональных событий**, включая публикации, курсы повышения квалификации, участие в конкурсах и фестивалях, трансляцию опыта:

1. Повышение квалификации и профессиональное развитие.

- Пройдены курсы повышения квалификации: «Организация музыкальной деятельности детей дошкольного возраста» (36 ч.), а также дополнительные курсы в апреле.
- Освоены новые педагогические технологии, современные формы и методы ведения занятий.
- Получены навыки написания эссе, систематизированы знания законодательной базы.
- В июне 2026 г. присвоена высшая квалификационная категория.

2. Участие в конкурсах профессионального мастерства

- Участие в краевом этапе конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» (приобретён ценный соревновательный опыт).
- Диплом за высокий профессионализм и педагогическое мастерство в Международном конкурсе «Мир музыки».
- Приз за вклад в развитие детского и юношеского творчества в фестивале «Ритмы горизонта Владивосток».
- Участие в городском конкурсе «Педагогическая мастерская» (Диплом участника)
- Участие наставляемого в городском конкурсе методических разработок, посвящённых Году Защитника Отечества, «Служение Отечеству: воспитываем вместе». Диплом (2 место).

3. Методическая активность и публикационная деятельность

- Публикации на сайте «Инфоурок»: «Первое занятие. Как подготовить ребёнка», «Работа с детьми с особыми образовательными потребностями», «Развитие творческих способностей».
- Вхождение в состав творческой группы МОУ ДО ДТДиМ по реализации инновационного проекта «Лига семейного досуга». Проведение мероприятий в рамках проекта.
- Обобщение опыта на методическом объединении по теме «Работа с особенными детьми».
- Выступление на педагогическом совете «ДООП: перезагрузка. Делаем программу современной и актуальной»
- Участие в методическом фестивале «Мастерство и творчество» (открытое занятие) (2025, 2026 гг.).

4. Участие в мероприятиях и сопровождение событий.

- Помощь в проведении церемонии закрытия городского конкурса «Педагог года» (Благодарность).
- Выступление на «Фестивале педагогических идей – 2024» (Свидетельство участника)
- Выступление на городском фестивале педагогического мастерства педагогов дополнительного образования «Формула успеха» (Свидетельство участника).

5. Личностно-профессиональный рост

- Оформлено портфолио педагога.
- Повысилась собственная значимость в глазах педагогического сообщества.
- Отмечен рост уровня удовлетворённости работой.

Общий вывод:

Программа наставничества «На одной волне» позволила наставляемому (Алиев О.В.) не только освоить широкий спектр профессиональных компетенций, но и успешно проявить себя в конкурсных и фестивальных мероприятиях разного уровня. Количественные показатели (18 результатов) в сочетании с качественными изменениями (развитие навыков, трансляция опыта, повышение уверенности в профессии) свидетельствуют о достижении целей программы и её высокой результативности.

Раздел 2.
Комплекс организационно – педагогических условий

Ресурсное обеспечение.

Вид ресурса	Описание
Кадровые	Методисты, опытные педагог-наставник, администрация учреждения
Материально-технические	Помещения для проведения встреч и занятий, компьютерное оборудование, доступ к интернету, оргтехника
Информационные	Доступ к методическим базам, профессиональным сообществам, библиотечный фонд, медиатека

Оценка результатов программы
Мониторинг динамики развития профессиональной деятельности

Период	Инструменты мониторинга	Показатели
Сентябрь 2024 (входной)	– Анкета «Профессиональные затруднения». – Собеседование. – Наблюдение занятий.	Уровень методической компетентности, выявленные трудности, запросы на развитие
Январь 2025 (промежуточный)	– Анкета «Динамика профессионального развития». – Анализ выполнения плана. – Самоанализ наставляемого.	Оценка прогресса за первое полугодие, корректировка плана
Май 2025 (итоговый 1-го года)	– Анкета «Результаты первого года». – Анализ выполнения индивидуального плана – Портфолио достижений.	Оценка результатов первого года, планирование второго года.
Январь 2026 (промежуточный)	– Анкета «Динамика профессионального развития». – Анализ подготовки к аттестации/конкурсам. – Самоанализ.	Оценка прогресса, корректировка плана
Май 2026 (итоговый)	– Анкета «Итоги двух лет». – Анализ выполнения индивидуального плана. – Портфолио достижений. – Рефлексивная беседа.	Оценка итоговых результатов, определение перспектив

Оценочные материалы

Анкета для педагогов (входная диагностика)

Цель: выявление профессиональных потребностей и ожиданий от участия в программе наставничества.

1. Ваш педагогический стаж: _____ лет.
 2. Какие направления профессиональной деятельности вызывают у Вас наибольший интерес? (отметьте)
 - Разработка образовательных программ
 - Методика проведения занятий
 - Организация массовых мероприятий
 - Участие в конкурсах
 - Освоение новых технологий (укажите каких) _____
 - Другое _____
 3. В какой форме наставничества Вы хотели бы участвовать?
 - «Опытный — молодой» (как наставник / как наставляемый)
 - «Взаимное наставничество»
 - «Творческий тандем»
 - «Методический дуэт»
 - «Конкурсный куратор»
 4. Какие проблемы в профессиональной деятельности Вы хотели бы решить с помощью наставничества?
 5. Есть ли у Вас опыт наставничества? (да / нет)
 6. Ваши ожидания от участия в программе:
-

Анкета на выявление трудностей.

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
 - да
 - нет
 - частично
2. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?
 - в календарно-тематическом планировании
 - в проведении уроков
 - в проведении внеклассных мероприятий
 - в общении с коллегами, администрацией
 - в общении с учащимися, их родителями
 - другое (допишите).....
3. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности стали бы вы предпочесть в первую, вторую, и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора);
 - самообразованию
 - практико-ориентированному семинару
 - курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - творческим лабораториям

- индивидуальной помощи со стороны наставника
 - предметным методическим объединениям
 - школе молодого специалиста
 - другое (допишите) _____
4. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
- типы уроков, методика их подготовки и проведения
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
 - приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
 - учет и оценка знаний учащихся
 - психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
 - урегулирование конфликтных ситуаций
 - формы работы с родителями
 - формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
 - другое (допишите).....
5. С какими трудностями Вы столкнулись в работе?
-
6. В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
- Тревожность, неуверенность в своих силах;
 - Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность;
 - Пессимизм, чувство собственной неполноценности;
 - Повышенная утомляемость, снижение работоспособности;
 - Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки;
 - Страх в общении с администрацией школы, родителями;
 - Другое
7. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
-

Методика «Незаконченные предложения»

Методика «Незаконченные предложения» — это проективный психологический инструмент, который помогает наставляемому (подопечному) раскрыть свои мысли, чувства и установки, часто неосознаваемые. Наставляемый завершает предложенные фразы, и эти спонтанные ответы дают наставляемому возможность лучше понять себя, свои ценности, страхи и внутренние конфликты

Варианты продолжений для предложенных незаконченных предложений, которые помогут педагогу рефлексировать, осмысливая профессиональный опыт и личностные ресурсы.

Профессиональное

• **«Я горжусь тем, что я педагог, потому что...»** — здесь можно раскрыть, что именно вдохновляет в профессии: возможность влиять на будущее, видеть рост учеников, творческий подход.

• **«Самым сложным в моей работе было...»** — такой вопрос помогает выявить зоны профессионального напряжения. Можно написать о бюрократических сложностях, трудностях во взаимодействии с некоторыми родителями или нехватке ресурсов для реализации идей.

• **«Когда я вижу успехи своих учеников, я чувствую...»** — продолжение этой фразы позволяет осознать эмоциональный отклик: радость, гордость, вдохновение, осознание значимости своей работы.

- **«Обучать детей — это для меня...»** — здесь стоит раскрыть, что для педагога является сутью профессии: передача знаний, развитие личности, воспитание ценностей, создание среды для самореализации ребёнка.

Личностное

- **«Моё состояние после рабочего дня чаще всего можно описать как...»** — такой вопрос помогает осознать эмоциональное и физическое самочувствие. Можно написать о усталости, опустошении, напряжении, а может, о чувстве удовлетворения или лёгкости.

- **«В нестандартной педагогической ситуации я обычно...»** — продолжение позволяет проанализировать стратегию поведения: действую импульсивно, стараюсь найти логичное решение, консультируюсь с коллегами или откладываю решение, чтобы не навредить ребёнку.

- **«Самым важным для меня в профессии является...»** — здесь стоит раскрыть личные ценности: например, для кого-то на первом месте — развитие критического мышления, для другого — умение найти подход к каждому ученику, для третьего — возможность постоянно учиться самому.

Как использовать эти ответы

После того как педагог запишет ответы, предлагается обсудить их в группе или с наставником. Это поможет глубже проанализировать ответы, выделить общие темы и точки роста. Например, если многие отметили нехватку ресурсов, можно наметить план по поиску дополнительных методических материалов или участию в профессиональных сообществах.

М. Рокич «Ценностные ориентации».

Инструкция: «Сейчас Вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей.

Ваша задача – разложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни.

Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная останется последней и займет 18 место.

Разработайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию».

№	Терминальные ценности	Рейтинг	№	Инструментальные ценности	Рейтинг
1	Активная жизнь		1	Аккуратность.	
2	Жизненная мудрость.		2	Воспитанность.	
3	Здоровье.		3	Высокие притязания.	
4	Интересная работа.		4	Жизнерадостность.	
5	Красота.		5	Исполнительность.	
6	Любовь.		6	Независимость.	
7	Материальная обеспеченность.		7	Образованность.	
8	Мирная обстановка.		8	Ответственность.	
9	Наличие друзей.		9	Рационализм (логика поведения).	
10	Общественное признание.		10	Самоконтроль.	
11	Познание.		11	Самокритичность.	
12	Равенство.		12	Смелость.	
13	Самостоятельность.		13	Твёрдая воля.	
14	Свобода.		14	Терпимость (толерантность)	
15	Семья.		15	Широта взглядов.	
16	Творчество.		16	Честность.	
17	Уверенность в себе.		17	Эффективность(результативность)	
18	Удовольствия.		18	Чуткость.	

Обработка результатов

Доминирующая направленность ценностных ориентаций человека фиксируется как занимаемая им жизненная позиция, которая определяется по критериям уровня вовлеченности в сферу труда, в семейно-бытовую и досуговую активность. Качественный анализ результатов исследования дает возможность оценить жизненные идеалы, иерархию жизненных целей, ценностей-средств и представлений о нормах поведения, которые человек рассматривает в качестве эталона.

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки на тех или иных основаниях.

Диагностика профессионального роста молодого педагога по результатам 1-го года участия в программе.

Теоретические знания и профессиональные умения	Низкий уровень (1 балл)	Удовлетворительный уровень (2 балла)	Хороший уровень (3 балла)	Отличный уровень (4 балла)
1. Знания нормативно-правовой базы образовательного процесса				
2. Работа с родителями				
3. Участие объединения в творческих делах ДТДиМ				
4. Какова стабильность проведения мероприятий				
5. Педагогическое портфолио (уровень системности и содержательности по итогам года)				
6. Карта самообразования				
7. Уровень проведения открытого занятия (мероприятия)				
Итого:				

Фамилия И.О. педагога _____ Подпись _____

Дата _____

Лист рефлексии (итоговая)

Уважаемый коллега!

Пожалуйста, оцените свое участие в программе наставничества «На одной волне».

1. Насколько полезным для Вас было участие в программе? (от 1 до 5) _____
2. Какие формы наставничества оказались наиболее эффективными для Вас?

3. Что изменилось в Вашей профессиональной деятельности благодаря участию в программе?

4. Какие трудности возникли в процессе реализации программы?

5. Ваши предложения по улучшению программы:

6. Планируете ли Вы продолжать участие в программе на следующий год?
 - Да, с удовольствием.
 - Затрудняюсь ответить.
 - Скорее да
 - Скорее нет

Благодарим за участие!

Анкета

для оценки итоговых результатов программы наставничества, направленная на выявление степени удовлетворенности, достигнутых целей и возможностей улучшения взаимодействия наставника и наставляемого.

Ф.И.О.: _____

Должность: _____

Образование: _____

Раздел I. Оценка цели и содержания программы

1. Насколько успешно программа помогла вам повысить свое профессиональное мастерство?

- Полностью соответствует моим ожиданиям
- Частично достигает моих ожиданий
- Скорее помогает, чем мешает
- Мало заметный эффект
- Совсем не достигла поставленных целей

Комментарий: _____

2. Какие конкретные элементы программы помогли вам больше всего?

- Глубокая методическая поддержка
- Психологическая помощь и мотивация
- Возможность участия в профессиональных конкурсах
- Обмен опытом с коллегами

Другие (укажите): _____

3. Что бы вы хотели добавить или изменить в программе, чтобы она была ещё эффективнее? _____

Раздел II. Практический опыт и взаимодействие с наставником

4. Как часто вы взаимодействовали с вашим наставником в течение периода программы?

- Регулярно (не менее раза в неделю)
- Периодически (раз в две-три недели)
- Редко (меньше двух раз в месяц)
- Практически не взаимодействовал

5. Насколько полезными были советы и рекомендации вашего наставника?

- Очень полезны и эффективны
- Часто помогают решать проблемы
- Иногда приносят пользу
- Немного влияют на мою практику
- Абсолютно бесполезны

Комментарий: _____

6. Какой уровень доверия вы испытывали к своему наставнику?

- Высокий уровень доверия
- Средний уровень доверия
- Низкий уровень доверия
- Нет доверия вообще

Раздел III. Профессиональные конкурсы и инициативы

7. Участвовали ли вы в профессиональных конкурсах или мероприятиях благодаря поддержке вашей программы наставничества?

- Да, участвовал активно
- Только пробовал, не получилось пройти дальше
- Рассматривал идею, но не стал участвовать
- Не участвую в конкурсах вообще

8. Улучшилось ли качество ваших образовательных услуг после завершения программы наставничества?

- Значительно улучшились
- Улучшились заметно
- Есть небольшие изменения
- Без изменений
- Ухудшилась

Комментарий: _____

Раздел IV. Ваши пожелания и рекомендации

9. Ваше мнение о будущем развитии системы наставничества в образовательной среде:

- Расширять программу, привлекать больше педагогов-наставников
- Сделать процесс подбора наставников более персонализированным
- Добавлять индивидуальные образовательные траектории для наставляемых

Другое предложение (укажите): _____

10. Дополнительные предложения по совершенствованию модели наставничества:

Подпись: _____ Дата заполнения: _____

Спасибо за вашу обратную связь!

Эта анкета позволит нам лучше понять ваши потребности и усовершенствовать систему наставничества для повышения качества образования и профессионального роста наших педагогов.

Ключевые показатели эффективности внедрения программы

Задача	Показатель	Целевое значение
Задача 1 (выявление потребностей)	Проведена диагностика, составлен профиль наставляемого	100% (сентябрь 2024)
Задача 2 (планирование)	Разработан и реализован индивидуальный план наставничества.	Выполнение плана не менее 90%
Задача 3 (отслеживание динамики)	Проведены мониторинги (входной, промежуточный, итоговый).	4 мониторинга за 2 года
Задача 4 (поддержка)	Проведены консультации, мастер-классы, тренинги.	Не менее 10 мероприятий за 2 года
Задача 5 (карьерное планирование)	– Повышение квалификации (курсы) – Участие в профессиональных конкурсах. – Публикации.	Не менее 1 курса Первая/высшая категория Не менее 2 конкурсов Не менее 1 публикации

Критерии достижения результатов.

Степень достижения	Критерии
Высокая (100–90%)	Все запланированные количественные показатели достигнуты; качественные изменения ярко выражены; наставляемый демонстрирует самостоятельность, инициативность, готовность к наставничеству
Средняя (89–70%)	Большая часть количественных показателей достигнута; качественные изменения заметны, но требуют дальнейшего закрепления; наставляемый нуждается в эпизодической поддержке
Низкая (менее 70%)	Значительная часть показателей не достигнута; качественные изменения незначительны; требуется продление программы наставничества или корректировка индивидуального плана

Ожидаемые результаты являются основой для мониторинга эффективности программы наставничества и позволяют оценить степень достижения поставленной цели и задач.

Методическое обеспечение.

Занятия проходят в разнообразной форме: семинары, лекции, тренинги, конференции, индивидуальные консультации, мастер-классы, деловые игры и др. Каждое занятие логически вытекает из предыдущего и является в содержательном плане основой для последующего.

Продолжительность и интенсивность встреч варьируется в зависимости от потребностей начинающего специалиста, согласно индивидуальному плану.

Методы и формы реализации программы подобраны исходя из психолого-педагогических особенностей наставляемого педагога и профессиональных компетенций наставника, и включают в себя:

1) **Диалог.** Наставник делится знаниями устно, наставляемый усваивает информацию и применяет её на практике.

2) **Направление.** Наблюдая за действиями сотрудника, наставник даёт комментарии и помогает скорректировать рабочие процессы.

3) **Консультация.** Наставляемый обращается с вопросами о рабочих процессах, получает чёткие разъяснения опытного специалиста.

4) **Обмен мнениями.** Регулярное обсуждение успехов и сложностей, взаимные советы и рекомендации для улучшения результата.

5) **Метод постепенного усложнения задач.** Выстраивание траектории развития от простых задач к более сложным, с чёткой градацией уровней сложности и ответственности.

При реализации программы также предусмотрено посещение открытых уроков и мастер-классов, проведение методических консультаций, участие в очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсовой подготовки, посещение педагогических методических объединений.

Портреты наставника и наставляемого:

Наставник в программе «На одной волне» — это не просто опытный педагог, а профессионал, осознанно принявший миссию поддержки и развития коллеги. Его портрет складывается из профессиональных, личностных и ценностных характеристик, которые делают его эффективным в роли наставника.

Ключевые профессиональные компетенции:

- глубокое знание предметной области и методики преподавания;
- владение современными образовательными технологиями и готовность ими делиться;
- опыт разработки авторских программ, методических пособий, сценариев;
- успешный опыт участия в профессиональных конкурсах, конференциях;
- умение анализировать и обобщать собственный педагогический опыт, транслировать его в доступной форме;
- высокий уровень методической грамотности, понимание нормативно-правовой базы дополнительного образования.

Личностный профиль:

Эмпатичность. Наставник умеет чувствовать эмоциональное состояние другого человека, замечать признаки усталости, тревоги, неуверенности и вовремя оказывать поддержку. Он не осуждает, не критикует, а стремится понять и помочь.

Терпение и такт. Он понимает, что профессиональное развитие — процесс постепенный, и готов ждать, объяснять, возвращаться к сложным вопросам столько раз, сколько потребуется. Его замечания всегда конструктивны и доброжелательны.

Открытость. Наставник не «закрывает» свои секреты мастерства, а с готовностью делится опытом, профессиональными находками, даже ошибками — чтобы наставляемый учился не только на чужих успехах, но и на трудностях.

Коммуникабельность. Легко устанавливает контакт, умеет слушать и слышать, создает атмосферу доверия и безопасности, в которой наставляемый не боится задавать вопросы и пробовать новое.

Ответственность. Он осознает важность наставнической миссии, добросовестно подходит к планированию совместной работы, выполняет взятые обязательства, понимает, что от его действий во многом зависит профессиональное будущее коллеги.

Гибкость. Наставник не навязывает единственно верный путь, а помогает наставляемому найти свой стиль, свои приемы, учитывая его индивидуальность и сильные стороны.

Ценностные ориентации:

- убежден в ценности дополнительного образования как пространства свободного творчества и развития личности;
- разделяет идеи горизонтального наставничества как равноправного, взаимообогащающего партнерства;
- считает, что профессиональное развитие — процесс непрерывный, и сам открыт к новым знаниям;
- ориентирован на создание в коллективе атмосферы взаимопомощи и поддержки;
- верит в профессиональный потенциал каждого коллеги и стремится его раскрыть.

Стиль наставничества.

Наставник придерживается поддерживающего, партнерского стиля. Он:

- не «руководит», а «сопровождает»;
- не дает готовых ответов, а помогает найти их самостоятельно;
- не сравнивает с собой, а помогает раскрыть индивидуальность;
- создает безопасную среду для проб и ошибок;
- отмечает даже небольшие успехи наставляемого, формируя у него уверенность в себе.

Мотивы участия в программе:

- желание передать накопленный опыт новому поколению педагогов;
- потребность в профессиональном общении и обмене идеями;
- интерес к развитию коллектива в целом;
- осознание ценности горизонтального взаимодействия как способа профилактики собственного профессионального выгорания;
- стремление увидеть «своего» ученика в профессии.

Внешний облик и манера поведения.

Наставник собран, спокоен, уверен в себе. Его речь — размеренная, ясная, доброжелательная. В общении с коллегами проявляет уважение, внимание, готовность выслушать. На занятиях — энергичен, увлечен своим делом, своим примером демонстрирует любовь к профессии и к детям. В неформальной обстановке — открыт, доступен, с чувством юмора.

Наставляемый в программе «На одной волне» — это педагог, находящийся в начале профессионального пути или на этапе профессионального перехода, испытывающий потребность в поддержке, направлении и развитии. Его портрет — это образ человека с высоким потенциалом, мотивацией и готовностью учиться.

Характеристика профессиональной подготовки:

- имеет базовые знания в предметной области, но недостаточно опыта их практического применения;
- знаком с основами педагогики и психологии, но испытывает трудности в применении этих знаний в реальной работе;
- владеет базовыми методическими приемами, но нуждается в их углублении и систематизации;
- может испытывать трудности с оформлением программной документации, планированием, диагностикой;
- имеет потенциал, но пока не уверен в своих силах, особенно в публичных ситуациях.

Личностный профиль.

Мотивация. Наставляемый стремится к профессиональному развитию, хочет стать успешным педагогом, осознает необходимость учиться и перенимать опыт. Он пришел в профессию по призванию, любит детей и творчество.

Открытость к новому. Он готов осваивать новые методики, технологии, подходы, не замыкается в привычных схемах, проявляет интерес к инновациям.

Рефлексивность. Наставляемый способен анализировать свою деятельность, замечать трудности, формулировать вопросы. Однако ему не хватает опыта для глубокого самоанализа и самостоятельного поиска решений.

Коммуникабельность. Он легко идет на контакт, задает вопросы, не боится признаваться в своих затруднениях. Ценит обратную связь и стремится ее использовать для развития.

Ответственность. Он серьезно относится к своим обязанностям, стремится выполнять их качественно, но может испытывать тревогу из-за страха не справиться.

Типичные трудности (на начальном этапе).

- *методические:* затруднения в разработке программ, планировании, подборе диагностического инструментария; неумение структурировать занятие, распределять время; недостаток «методической копилки»;
- *коммуникативные:* трудности в общении с родителями (особенно в конфликтных ситуациях); неуверенность при публичных выступлениях, на родительских собраниях, педагогических советах;
- *эмоциональные:* страх не справиться, сделать ошибку, «потерять лицо» перед детьми, родителями, коллегами; эмоциональная усталость, неумение восстанавливать ресурс;
- *организационные:* неумение вести документацию (журналы, планы, отчеты); трудности в организации мероприятий, репетиционного процесса.

Динамика развития в процессе наставничества.

В начале программы наставляемый часто выглядит неуверенным, задает много вопросов, нуждается в постоянной обратной связи. К середине программы становится более самостоятельным, пробует новые приемы, делится собственными идеями. К окончанию цикла наставничества демонстрирует:

- уверенность в профессиональных действиях;
- умение самостоятельно планировать и организовывать образовательный процесс;

- способность к самоанализу и рефлексии;
- готовность к публичным выступлениям, участию в конкурсах;
- активную позицию в жизни коллектива;
- устойчивую профессиональную мотивацию.

Мотивы участия в программе.

- потребность в профессиональной поддержке и направлении;
- желание быстрее освоиться в новом коллективе и новом виде деятельности;
- стремление перенять опыт успешных коллег;
- потребность в обратной связи и объективной оценке своей деятельности;
- желание преодолеть неуверенность и страхи, связанные с профессией;
- интерес к развитию и профессиональному росту.

Предполагаемый портрет наставляемого в динамике: до и после наставничества.

Сфера	В начале программы	В результате участия
Профессиональная уверенность	Сомневается, боится ошибок	Уверен в своих действиях, спокоен
Методическая грамотность	Нуждается в постоянных подсказках	Самостоятельно разрабатывает программы, планы
Коммуникация	Стесняется публичных выступлений	Уверенно выступает перед аудиторией
Взаимодействие с коллегами	Занимает пассивную позицию	Активно участвует в жизни коллектива
Эмоциональное состояние	Тревожен, напряжен	Спокоен, находит ресурсы для восстановления
Мотивация	Высокая, но неустойчивая	Устойчивая, осознанная

Портреты наставника и наставляемого дополняют друг друга. Наставник — это опытный мастер, передающий традиции, обеспечивающий безопасность и направление. Наставляемый — это педагог, приносящий в коллектив свежие идеи, энергию, открытость новому. Их взаимодействие в рамках программы «На одной волне» создает уникальную среду взаимного обогащения, где каждый учится у другого: наставник — современным подходам и технологиям, наставляемый — глубине и ответственности. Вместе они формируют устойчивое профессиональное сообщество, способное к развитию и сохраняющее лучшие традиции дополнительного образования.

Список источников

1. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей/Н.Бондаренко.—Текст:электронный.— [URL:https://clck.ru/QWQW9](https://clck.ru/QWQW9)
2. Ермолаева М. Г. Современный урок: анализ, тенденции, возможности Текст.: учеб.-метод, пособие / М. Г. Ермолаева. -СПб. :КАРО, 2008.- 160 с.
3. Конаржевский Ю.А. Анализ урока. – М.: Центр "Педагогический поиск", 2000.-336 с.
4. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019— 48 с.

5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер.
6. НАВИГАТОР ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА <https://docs.yandex.ru/docs>
6. М.: Рыбаков Фонд, 2016 — 153 с. Ниязбаева, Н.Н. Рефлексивные методы обучения в процессе повышения квалификации педагогов-практиков// Методист.-2013.-№5.-С.6-9.
7. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №3, <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (доступ свободный).