

Администрация города Рубцовска Алтайского края
МКУ «Управление образования» г. Рубцовска
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеский центр» г. Рубцовска

УТВЕРЖДЕНА

приказом директора МБУ ДО

«Детско-юношеский центр»

от «15» 09 20 25 № 186

Директор В.Ю. Удод



Краткосрочная персонализированная программа наставничества
(на период с 01.10.2025 до 30.05.2026)

«Персонализированная стратегия наставничества:

путь к профессиональному росту»

(«наставник – коллектив наставляемых»)

Наставляемые:

Бычкова Н.С., Гамера Е.В., Макаренко
И.Ю., Симакова И.Г., Яцык Т.В.,
педагоги дополнительного
образования МБУ ДО «ДЮЦ»

Наставник:

Расторгуева Н.Н.,
педагог дополнительного
образования МБУ ДО «ДЮЦ»

Рубцовск 2025

Содержание

1	Паспорт модели наставничества «Персонализированная стратегия наставничества: путь к профессиональному росту»	3
2	Целевой раздел	5
3	Содержательный раздел	9
4	Организационный раздел	16

Паспорт модели наставничества
«Персонализированная стратегия наставничества:
путь к профессиональному росту»

Полное наименование	Краткосрочная персонализированная программа наставничества
Авторы-составители	Расторгева Н.Н., Бычкова Н.С., Гамера Е.В., Макаренко И.Ю., Симакова И.Г., Яцык Т.В., педагоги дополнительного образования МБУ ДО «ДЮОЦ»
География реализации	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеский центр» г. Рубцовск, Алтайский край
Целевой адресат	Педагоги дополнительного образования
Срок реализации	9 месяцев
Цель модели наставничества	Повышение профессионального уровня педагогов дополнительного образования посредством реализации краткосрочной персонализированной программы наставничества.
Задачи модели наставничества	1. Определить модель взаимодействия, форму и вид наставничества с учетом анализа ситуации в МБУ ДО «ДЮОЦ». 2. Выявить профессиональные дефициты наставляемых и векторы профессионального развития (при помощи диагностики). 3. Спроектировать краткосрочную персонализированную программу наставничества с учетом цели выбранной модели наставничества. 4. Реализовать спроектированную программу. 5. Оценить результативность реализации краткосрочной персонализированной программы наставничества.
Этапы реализации	1. Анализ ситуации в учреждении дополнительного образования и исследование ожиданий всех сторон, подготовка условий для запуска программы наставничества (подготовительный этап). 2. Организация работы в сформированном наставническом коллективе по реализации краткосрочной персонализированной программы наставничества с привлечением необходимых внешних ресурсов (основной этап). 3. Анализ результатов реализации краткосрочной персонализированной программы

	наставничества (заключительный этап).
Ожидаемые результаты	1. Определены модель взаимодействия и форма наставничества. 2. Выявлены профессиональные дефициты наставляемых и векторы профессионального развития (проведена диагностика). 3. Спроектирована краткосрочная персонализированная программа наставничества с учетом цели выбранной модели наставничества. 4. Реализован спроектированная программа. 5. Проведена оценка результативности реализации персонализированной программы наставничества.
Целевые индикаторы модели наставничества	Целевыми индикаторами модели наставничества являются: – улучшение психоэмоционального фона внутри объединений по интересам и образовательной организации; – рост числа обучающихся наставляемых имеющих достижения по дополнительным общеобразовательным (общеразвивающей) программам; – обеспечение непрерывного совершенствования профессиональной компетентности педагогов; – готовность к профессиональному самосовершенствованию и профессионального самообразования; – использование в ходе образовательного процесса новых педагогических технологий; – наличие у наставника и коллектива наставляемых совместных реализованных проектов и методических продуктов.

I. Целевой раздел

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта "Образование" (с учетом изменений 15.12.2022 №Р-303) и Концепция развития наставничества в России до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 21 мая 2025 года №1264-р.

Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Особую значимость в этой связи приобретает качество разрабатываемых программ наставничества в образовательных организациях, поскольку именно программа наставничества как стратегический документ позволяет решить ряд насущных проблем в подготовке необходимых образовательному учреждению педагогических кадров. Программа наставничества рассматривается как потенциально мощный и действенный инструмент, обеспечивающий гарантированный, результативный, экономичный и своевременный переход наставничества в новое качественное состояние, и одновременно – инструмент, обеспечивающий управление им.

Изменения в сфере образования требуют от педагогов дополнительного образования повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» (далее – Учреждение) не может стоять на месте, и поэтому деятельность учреждения зависит в целом от каждого члена педагогического коллектива.

Одним из важнейших результатов работы Учреждения является непрерывное повышение профессионального роста педагогов, повышение квалификации не только у тех, кто только начинает путь в профессию, но и уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы.

Учреждение нуждается в педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Педагогам необходима постоянная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством путем обмена опытом работы.

А начинающим педагогам необходимо создавать ситуацию успешности работы, способствовать развитию их личности на основе диагностической информации о динамике роста профессионализма, способствовать

формированию индивидуального стиля деятельности. Одним из таких инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в Учреждении является коллективное наставничество.

В основе коллективного наставничества (группового наставничества) лежит принцип совместного обучения и поддержки педагогических работников. Это позволяет:

- передавать знания и опыт от нескольких наставников, что повышает эффективность обучения;
- создавать атмосферу совместного участия: наставники и подопечные встречаются в группах, а не в парах;
- реализовать групповой формат поддержки, обсуждения и взаимообмена опытом;
- получать обратную связь от разных людей, включая наставников с разным опытом и сверстников с разным уровнем знаний.

Эффективность коллективного наставничества оценивается по следующим показателям:

- качество обучения и развития подопечных: оценка уровня знаний и навыков с помощью тестирования, проведения мини - семинаров, методических учеб, наблюдения за работой, участием в видеоплатформе «Дистанционный контакт»;
- уровень удовлетворённости и мотивации, способствующий хорошим показателем её эффективности;
- повышение производительности и эффективности работы: повышение качества выполненных задач, быстрый рост навыков и умений.

Наставник оказывает педагогическое воздействие не напрямую, а через вовлечение наставляемых в ту или иную деятельность, с последующей организацией её обсуждения и осмысления полученного опыта.

Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Предлагаемая модель наставничества позволяет решить проблемы и устранить профессиональные дефициты педагогов дополнительного образования. Эти дефициты связаны, в первую очередь, с дидактической грамотностью и базовыми методическими компетенциями. Педагоги дополнительного образования, в отличие от учителей общеобразовательных учреждений, не всегда имеют необходимый уровень владения методическими категориями, что влияет на качество проводимых учебных занятий успешность реализации дополнительной общеразвивающей программы в целом.

Данная проблема, как правило, возникает у тех руководителей объединений, которые окончили непедagogические учебные заведения, а в дальнейшем прошли профессиональную переподготовку по педагогике. Данная проблема характерна для педагогического коллектива Учреждения. Сосредоточенность на своей специализации, необходимость достижения успешности в выбранной области идет в ущерб общепедagogической

подготовке, порождая профессиональные дефициты, а необходимость достижения успешности обучающихся по дополнительной общеразвивающей программе через участие их в специализированных творческих конкурсах также не способствует углублению данной категории педагогов в методическую деятельность. Такие профессиональные затруднения особенно заметны на конкурсах профессионального мастерства.

Вторая проблема связана с личностными особенностями наставляемых, которые не всегда осознают, что успешный специалист по своему профилю еще не равен успешному педагогу. Поэтому необходимо формировать новые убеждения, которые помогут этим педагогам сосредоточиться не только на развитии художественных способностей и талантов, но и на собственно педагогических умениях и компетенциях, тем более, что профессиональные компетенции педагогов дополнительного образования представлены тремя обобщенными трудовыми функциями и закреплены в профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»:

- преподавание по дополнительным общеобразовательным программам;
- организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ;
- организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ.

Таким образом, существующая в Учреждении модель наставничества призвана устранить профессиональные дефициты педагогов дополнительного образования посредством подготовки и участия в конкурсах разного уровня как особой формы повышения квалификации, профессионального роста и самосовершенствования.

Нормативно-правовой базой создания краткосрочной персонализированной программы наставничества «Персонализированная стратегия наставничества: путь к профессиональному росту» является:

1. Конституция Российской Федерации;
2. Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559-1;
3. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
4. Концепция развития наставничества в России до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 21 мая 2025 года №1264-р.
5. Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
6. Гражданский кодекс Российской Федерации;

7. Трудовой кодекс Российской Федерации (статья 351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда») от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025);

8. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 23.05.2025); «Об образовании в Российской Федерации»;

9. Федеральный закон от 11.08.1995 №135-ФЗ (ред. от 31.07.2025) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)». 10. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

11. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ (ред. от 31.07.2025) «О некоммерческих организациях»;

12. Приказ Министерства образования и науки Алтайского края от 27. 04. 2023 №27-П «Положение о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае»;

13. Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

14. Положения о системе наставничества педагогических работников Учреждения.

Тема персонализированной программы наставничества (далее – ППН) – «Персонализированная стратегия наставничества: путь к профессиональному росту».

Актуальность программы обусловлена необходимостью повышения профессионального роста педагогов дополнительного образования по вопросам организации продуктивной образовательно-воспитательной среды в объединениях по интересам: «Аквармарин»(Яцык Т.В.), «Модница» (Бычкова Н.С.), «Малахит» (Макаренко И.Ю.), «Радуга» (Симакова И.Г.), «Сувенирная мастерская» (Расторгуева Н.Н.), «Швейная история» (Гамера Е.В.).

Цель программы – совершенствование профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования, способствующих непрерывному профессиональному росту и самоопределению, их личностному и социальному развитию, самореализации.

Задачи:

– обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагогов Учреждения;

– способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе дистанционных форм наставничества;

– ускорять процесс профессионального роста педагогов, развития у них способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

– знакомить педагогов с эффективными формами и методами работы в коллективе, направленных на развитие у них способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- прививать интерес к педагогической деятельности.

II. Содержательный раздел

2.1. Содержание деятельности наставника и наставляемого.

2.1.1. Запросы наставляемого.

Наставляемые: 1 категория – испытывает трудности в организации своей профессиональной педагогической деятельности (педагоги, которые окончили непедагогические учебные заведения); 2 категория – ощущают себя некомфортно в мире новых образовательных технологий; 3 категория – испытывают кризис профессионального роста, находящийся в ситуации профессионального выгорания.

2.1.2. Формы и виды наставничества, применяемые при реализации краткосрочной ППН.

Достижение поставленной цели ППН планируется посредством применения вида краткосрочного (целеполагающего) наставничества с использованием следующей формы: «наставник – коллектив наставляемых».

Заявленная форма наставничества «наставник — коллектив наставляемых» предполагает работу наставника с группой педагогов художественной направленности.

Такая форма помогает в короткие сроки достичь определённых целей развития, охватывая существенные практические аспекты определенного вида деятельности, предполагает взаимодействие наставляемых с опытными и располагающими нужными ресурсами и навыками педагогами, оказывая коллегам разностороннюю поддержку по организации методической деятельности по вопросам организации практико-ориентированной деятельности педагогов.

Вид наставничества, применяемый при реализации данной ППН – краткосрочное или целеполагающее наставничество, выбрано по рекомендации наставника и по желанию наставляемых.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – взаимодействие между наставником и наставляемыми, когда наставляемый коллектив встречается по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Программа наставничества краткосрочная и рассчитана на 9 месяцев. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

2.1.3. Этапы реализации программы:

1 этап – адаптационный (диагностический). Выявление профессиональных затруднений педагогов, разработка основных направлений работы с педагогами художественной направленности.

2 этап – основной (проектировочный). Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений наставляемых, оказание методической помощи.

3 этап – контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми: консультирование, рабочие встречи, открытые занятия и воспитательные мероприятия, посещение учебных занятий с целью обмена опытом, работы тренинги, творческие мастерские, мастер-классы.

2.1.4. Описание участников

персонализированной программы наставничества:

Наставник – Расторгуева Н.Н., педагог дополнительного образования МБУДО «ДЮЦ». Готовность к переменам, мобильность, способность к инновационной деятельности. Ответственность и самостоятельность в принятии решений. Способность ясно выражать свои мысли. Заинтересованность в повышении качества своей деятельности как наставника; неоднократный победитель и призер конкурсов различного уровня.

Наставляемые – Бычкова Н.С., Гамера Е.В., Макаренко И.Ю., Симакова И.Г., Яцык Т.В., педагоги дополнительного образования МБУ ДО «ДЮЦ».

Некоторые педагоги, несмотря на стаж работы в образовательных организациях, испытывает трудности с организацией образовательного и воспитательного процесса. Работа в одной команде создаёт безопасную среду, где подопечные не боятся задавать вопросы и признавать ошибки. Это влияет на общий уровень доверия в коллективе, что является фундаментом для открытой коммуникации и эффективного решения проблем.

2.1.5. Ожидаемые результаты

Для наставляемых: повышение квалификации, уровня профессионального мастерства, рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности, умение планировать образовательную деятельность (как собственную, так и обучающихся) на основе творческого поиска через самообразование, успешная коммуникативная адаптация начинающего педагога.

Для наставника: эффективный способ самореализации и достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Педагог-наставник, склонный к новаторству и нестандартным решениям помогает опытным педагогам овладеть современными технологиями.

Для достижения запланированных эффектов используется в комплексе как коллективный вид наставничества, где взаимодействие между более опытными и начинающими педагогами происходит в течение определенного продолжительного времени, так и ситуационный вид, где наставник и коллектив наставляемых оказывают помощь или консультацию всякий раз, когда кто-то из наставляемых нуждается в ней. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечных.

Достижение поставленной цели ППН планируется посредством применения коллективного и персонального вида наставничества с использованием следующей формы: «наставник – коллектив наставляемых».

2.2. План мероприятий по реализации ППН

Таблица 1

№ п/п	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
1. Выявление профессиональных затруднений педагогических работников					
1.1	Организация и проведение входного и итогового мониторинга участия наставляемых в реализации персонализированной программы наставничества.	Анкетирование. Опрос. Собеседование.	В течение года	Наставник	Преодоление профессиональных дефицитов педагога.
1.2	Владение современными методами обучения и воспитания, а также навыками управления образовательным процессом.	Взаимопосещение учебных занятий, совместное проектирование и анализ учебных занятий.	В течение года	Наставник	Развитие познавательных интересов обучающихся, их активности и творческих способностей; повышение качества обучения.
1.3	Развитие у наставляемых потребности к	Совместное планирование самообразования	В течение года	Наставник	Повышение уровня готовности

	постоянному профессиональному у самообразованию, самоанализу и самосовершенствованию.	наставляемого.			наставляемого к постоянному профессиональному самообразованию, самоанализу и самосовершенствованию.
1.4	Коммуникативная поддержка.	Решение ситуационных задач с наставником.	В течение года	Наставник	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие с обучающимися, родителями, коллегами.

2. Организационно-методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников

№ п/п	Проект, задание	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Ожидаемый результат
2.1	Выявить профессиональные дефициты для оказания методической помощи. Знакомство-инструктаж: Нормативно – правовая база учреждения (программы, методические материалы), правила внутреннего распорядка ОУ.	Беседа с педагогами. Инструктаж.	Октябрь 2025	Наставник. Куратор	Определены ПД, составлен план мероприятий по устранению ПД. Изучены нормативные документы.
2.2	Работа над самообразованием	Консультация по выбору темы самообразования.	Октябрь 2025	Наставник	Работа над темой по самообразованию, этапами ее освоения.
2.3	Выявить следующие аспекты: основные профессиональные	Беседа, текущее наблюдение, метод тестовых ситуаций;	Октябрь-декабрь 2025	Наставник	Самосовершенствование и самообразованию через просмотр

	трудности; потенциальные возможности; творческий потенциал; динамику профессионального роста.	экспликация (диагностика), обмен и распространение педагогического опыта, участие в конкурсах, анализ результатов учебно-профессиональной деятельности.			вебинаров, посещение семинаров, методических учеб, прохождение курсов, ознакомление с нормативно – правовыми актами в сфере дополнительного образования.
2.4	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся школьного возраста	Знакомство со специальной литературой, интернет-источниками	Сентябрь-октябрь 2025	Наставник	Изучены Психологические и возрастные особенности обучающихся школьного возраста, которые учитываются при подготовке к занятиям и воспитательным мероприятиям.
2.5	Изучить алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций с родителями, коллегами. Освоить способы урегулирования и профилактики конфликтов.	Изучение рекомендаций, тесты на решение педагогических ситуаций.	Октябрь-ноябрь 2025	Наставник	Изучен алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтной ситуации в объединении по интересам.
2.6	Работа по созданию индивидуальных проектов художественной направленности.	Изучение теоретического материала, проведение мастер-классов.	Февраль 2026	Наставник	Подготовлены индивидуальные проекты.
2.7	Посещение учебных занятий с целью обмена опытом работы, выявления затруднений и	Открытые учебные занятия	Ноябрь 2025 – март 2026	Наставник Куратор	Анализ и самоанализ учебных занятий

	оказания методической помощи.				
2.8	Работа над темой самообразования по этапам: подготовительный; теоретический; практический; обобщающий.	Самостоятельное изучение научно-педагогической литературы и методических рекомендаций; изучение передового педагогического опыта; участие в различных формах методической работы; взаимопосещение занятий и воспитательных мероприятий.	Октябрь 2025 – апрель 2026	Наставник	Анализ своей работы и её результатов; творческий отчёт о ходе работы над темой по самообразованию.
2.9	Освоить современные образовательные технологии и применять их на учебных занятиях и воспитательных мероприятиях.	Открытые учебные занятия и воспитательные мероприятия.	В течение года	Наставник	Владение современными образовательными технологиями, эффективными методиками, умение находить нестандартные решения проблем.
2.10	Демонстрация деятельности и достижений объединения по интересам с целью передачи знаний и опыта профессиональной деятельности.	Участие в конкурсах, акциях и мероприятиях разного уровня отчётные и тематические концерты, выставки, портфолио, защита проектов.	Апрель - май 2026	Наставник	Дипломы, грамоты отзывы, публикации.
3. Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества					
3.1	Проведение итогового анкетирования наставника и наставляемых.	Анкетирование	Апрель 2026	Куратор	Анкета наставляемого. Анкета наставника.

	Совместное обсуждение наставником с наставляемым проведенных мероприятий по наставничеству.	Собеседование	Май 2026	Куратор Наставник	Оценка наставляемым устранения выявленных в августе - сентябре 2026 профессиональных затруднений.
3.2	Представление и систематизация наработок профессиональной деятельности педагога, создание портфолио педагогических достижений.	Анализ документации. Участие в конкурсах, проектах.	Март-апрель 2026	Куратор Наставник	Наличие портфолио.
3.3	Самоанализ профессиональной деятельности наставляемого, отчет о выполнении индивидуального плана профессионального развития.	Самоанализ и анализ документов.	Май 2026	Куратор Наставник	Отчет о результатах работы по реализации ППН, обсуждение и оценка результатов.

III. Организационный раздел

3.1. Сроки реализации ППН.

ППН разработана на срок: 01 октября 2025г. – 30 мая 2026г.

3.2. Расписание встреч наставляемого и наставника, режим работы.

Встречи наставляемого и наставника организуются по мере необходимости, но не реже, чем один раз в месяц.

Встречи проходят в очной форме, а также в дистанционном формате (телефон, мессенджеры и др).

Ожидаемые результаты программы

К 2026 году в результате выполнения ППН планируется получить следующие результаты, определяющие её эффективность:

В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:

- высокий уровень удовлетворенности наставников участием в программе наставничества;
- высокий уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества;

– достижение целей программы наставничества.

В области развития кадрового потенциала:

– педагоги успешно адаптируются в образовательном пространстве учреждения дополнительного образования;

– высокий процент удовлетворенности рабочим местом;

– педагоги включены в работу и активно пополняют свое портфолио;

– наставник готов обобщить и транслировать свой опыт;

– реализованы эффективные технологии, направленные на решение задач программы наставничества;

– повышению профессиональной компетентности педагогов;

– использование в работе педагогов новых педагогических технологий.

В области достижений обучающихся

– обучающиеся адаптированы и социализированы;

– увеличен спектр конкурсных мероприятий профессиональной направленности;

– совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

– увеличено количество обучающихся, участвующих в конкурсах, мероприятиях разного уровня;

– высокие показатели в промежуточной аттестации по итогам обучения по дополнительным общеразвивающим программам: «Аквармарин» (Яцык Т.В.), «Акварелька» (Симакова И.Г.), «Юные дизайнеры» (Бычкова Н.С.), «Сувенирная мастерская» (Расторгуева Н.Н.), «Малахит» (Макаренко И.Ю.), «Швейная история» (Гамера Е.В.);

– рост доли обучающихся, использующих цифровые образовательные ресурсы по предмету.

Риски реализации персонализированной программы наставничества и пути их минимизации:

– мотивационные, отсутствие мотивации к активному включению в деятельность;

– подмена реальной работы формальными показателями;

– отсутствие временных ресурсов для реализации программы наставничества ввиду загруженности педагогов.

Пути минимизации – проведение разъяснительной работы, интересных форм взаимодействия, коррекция расписания с учетом потребностей, использование возможностей онлайн-работы и видеоплатформы «Дистанционный контакт «МБУ ДО «ДЮЦ»»).