

Городской округ Ханты-Мансийск
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕРСПЕКТИВА»
(МБУДО «ЦДО «ПЕРСПЕКТИВА»)**

ПРАКТИКА (ПЕРЕДОВОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ОПЫТ)

Траектория профессионального роста: Перспектива

Проектная команда:

Пашкевич Александр Васильевич,

к.п.н., методист МБУДО «ЦДО «Перспектива»

Колесникова Людмила Ивановна,

педагог дополнительного образования,

Шепелева Дарьяна Андреевна,

педагог дополнительного образования

г. Ханты-Мансийск, 2025

ПОЛНОЕ ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ

1. Наименование практики, сроки реализации.

Траектория профессионального роста: Перспектива.

Практика реализуется в системе с 2022 года и продолжается по настоящее время.

2. Авторы практики (разработчики, проектная команда).

Пашкевич Александр Васильевич, к.п.н, методист высшей квалификационной категории МБУДО «ЦДО «Перспектива».

Телефон: 89526934597. E-mail: aleksand-pashkevic@yandex.ru

Колесникова Людмила Ивановна, педагог дополнительного образования высшей квалификационной категории МБУДО «ЦДО «Перспектива».

Телефон: 89028286104. E-mail: lik9498@yandex.ru

Шепелева Дарьяна Андреевна, педагог дополнительного образования высшей квалификационной категории МБУДО «ЦДО «Перспектива».

Телефон: 89505290735. E-mail: dasha-devil@inbox.ru

3. Место реализации практики и целевая аудитория.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Перспектива», г. Ханты-Мансийск, ул. Краснопартизанская, д. 2.

Целевая аудитория – педагоги дополнительного образования, наставники, административно-управленческий персонал МБУДО «ЦДО «Перспектива». Представленный опыт может быть полезен педагогическим и административным работникам других образовательных организаций (общеобразовательных и дополнительного образования), заинтересованных в вопросах разработки и эффективной реализации инновационных моделей наставничества для педагогов с профессиональным опытом.

4. Актуальность практики.

Инновационный характер современных изменений в отечественной системе образования, обусловленных внедрением целевой модели наставничества педагогических работников, проведением Года педагога и наставника, утверждением Концепции развития наставничества в Российской Федерации, введением новой квалификационной категории «педагог-наставник», установлением Дня наставника и соответствующими поправками в Трудовой кодекс, свидетельствуют о возрастающей роли наставничества как одного из приоритетных направлений государственной образовательной и кадровой политики. Эти изменения актуализируют необходимость пересмотра традиционных подходов к организации наставнической деятельности и разработки инновационных моделей, адаптированных к современным условиям и специфике конкретного образовательного учреждения.

Наставничество, являясь важным инструментом профессионального роста педагогических работников, приобретает особую значимость в системе дополнительного образования, где специфика образовательного процесса и разнообразие направлений деятельности требуют иных, более гибких и адаптивных подходов. Несмотря на возрастающую роль наставничества, его практическая реализация в учреждениях дополнительного образования сталкивается с рядом проблем. К основным из них относятся:

1) недостаточное методическое обеспечение, что требует значительных временных и финансовых ресурсов для разработки и внедрения эффективных программ наставничества;

2) несоответствие существующих моделей наставничества, предлагаемых в качестве образцов, специфике дополнительного образования, что существенно снижает их практическую применимость и ценность;

3) дефицит научных исследований и публикаций, посвященных разработке и внедрению инновационных моделей наставничества в учреждениях дополнительного образования, а также отсутствие унифицированных подходов к организации данной деятельности.

Выявленные проблемы подчеркивают необходимость научно-методического обеспечения ключевых аспектов создания инновационных моделей наставничества педагогических работников. В качестве методологической основы могут выступать апробированные модели наставничества, доказавшие свою эффективность в условиях системы дополнительного образования.

5. *Инновационный характер практики.*

Опыт, накопленный в МБУДО «ЦДО «Перспектива» в области проектирования и внедрения инновационных моделей наставничества педагогических работников, является основой для обоснования представленной практики, подчеркивающей ее оригинальность, новизну и специфику методического сопровождения. На этапе разработки программы наставничества была проведена комплексная характеристика педагогических работников по возрастным категориям с целью выявления тех, кто нуждается в наставничестве. На момент исследования, в штате числилось 59 педагогических работников, из которых 37 были в возрасте до 35 лет, при этом молодых специалистов (со стажем до трех лет) насчитывалось лишь три человека. Таким образом, молодые специалисты составляли незначительную часть, в то время как основной контингент составляли опытные педагоги, большинство из которых имеют квалификационную категорию. Дополнительно был проведен SWOT-анализ, выявивший ключевые проблемы: слабая организация обобщения и распространения передового педагогического опыта, отсутствие системного подхода к систематизации практик и описанию инновационных методик, а также низкие показатели участия и достижений педагогов в конкурсах профессионального мастерства на окружном и федеральном уровнях. В связи с этим возникла необходимость не только в определении моделей наставничества для молодых специалистов, но и для опытных педагогических работников, направленных на устранение профессиональных дефицитов и удовлетворение образовательных запросов наставляемых.

Анализ научно-методической литературы показал отсутствие описаний апробированных моделей наставничества, специально направленных на сопровождение профессионального роста опытных педагогов. Это обстоятельство обусловило необходимость разработки собственных, авторских моделей наставничества, учитывающих специфику образовательного учреждения, профессиональный и научно-методический опыт куратора программы. Результатом стала разработка приоритетного направления программы наставничества «Траектория роста», ориентированная на развитие профессионального потенциала педагогических работников, систематизацию, обобщение и распространение передового опыта, а также на создание коллективных методических продуктов в рамках индивидуализированных и групповых форм работы. Данное направление состоит из двух оригинальных моделей (проектов) наставничества «Вместе к успеху» («Новатор – педагог») и «Вместе – мы сила» («Лидер – группа»). Ключевым понятием программы наставничества является термин «траектория», который понимается как индивидуализированный маршрут, направленный на последовательное повышение профессионального мастерства через применение взаимодополняющих моделей наставничества. Каждая из моделей задает определенный вектор развития: «Новатор – педагог» сосредоточен на распространении инновационного опыта, в то время как «Лидер – группа» акцентирует внимание на коллективной научно-методической работе. Таким образом создаются условия для комплексного и многогранного подхода к сопровождению профессионального роста педагогов, способствующие непрерывному развитию и повышению качества образования в целом.

Инновационный характер практики подтверждается отсутствием аналогичных моделей наставничества в современной научно-методической литературе, а также их апробированной эффективностью в условиях реального образовательного процесса в системе дополнительного образования детей.

6. *Цель и задачи, которые решались в рамках реализации практики.*

Цель практики: создание условий для активного вовлечения педагогов дополнительного образования в различные формы методической поддержки и профессионального сопровождения, направленных на систематизацию и развитие их педагогической практики, повышение качества реализации дополнительных общеразвивающих программ, участие в конкурсах профессионального мастерства, а также разработку методических материалов.

Задачи:

- содействовать формированию инновационной образовательной среды, способствующей раскрытию профессионально-личностного потенциала педагогических работников посредством проектирования и реализации индивидуальных и коллективных траекторий профессионального роста с учетом специфики моделей наставничества;
- создать условия для систематизации и обобщения индивидуального педагогического опыта, разработки авторских методик и новых методических продуктов, направленных на повышение качества реализации дополнительных общеразвивающих программ и их тиражирования;
- оказывать методическую поддержку наставляемым в подготовке и публикации научно-методических статей в профильных рецензируемых изданиях, а также в при прохождении аттестации на квалификационную категорию «педагог-методист»;
- обеспечивать своевременное методическое и консультационное сопровождение педагогов для успешного участия в конкурсах профессионального мастерства регионального и всероссийского уровней, включая разработку и презентацию практико-ориентированных и инновационных проектов;
- организовать участие наставляемых в актуализации и совершенствовании методического обеспечения в рамках реализации приоритетных направлений программы развития учреждения, в том числе в коллективной разработке учебно-методических пособий и рекомендаций в составе временных творческих групп.

7. *Содержание практики.*

Данная практика реализуется в рамках приоритетного направления программы наставничества «Траектория роста», состоящего из двух взаимодополняющих моделей «Новатор – педагог» и «Лидер – группа». Содержательное ядро практики заключается в системном подходе к преодолению профессиональных дефицитов опытных педагогов дополнительного образования через интеграцию индивидуального наставнического сопровождения и коллективной проектной деятельности.

Первая модель наставничества «Новатор – педагог» (в рамках проекта «Вместе к успеху») ориентирована на систематизацию, обобщение и тиражирование передового педагогического опыта. Данная модель предполагает описание инновационных практик, подготовку к участию в конкурсах профессионального мастерства, разработку научно-методических статей и методических материалов, а также совершенствование дополнительных общеразвивающих программ. Основная цель модели заключается в создании условий для активного вовлечения педагогов в процессы поддержки и сопровождения, способствующие систематизации их практического опыта, повышению качества реализации дополнительных общеразвивающих программ и достижению высоких результатов в профессиональной деятельности, включая участие в конкурсах.

Наставляемыми в данной модели являются педагоги дополнительного образования с квалификационными категориями (преимущественно высшей), и зачастую обладающие

большим стажем работы, чем наставник. Роль наставника выполняет педагогический работник, имеющий успешный опыт участия в федеральных и окружных конкурсах профессионального мастерства, а также владеющий навыками систематизации педагогического опыта и разработки инновационных методических продуктов.

Методологической основой разработки данной модели стали идеи компетентностного подхода, педагогики сотрудничества и концепции «обучение через деятельность». В рамках модели наставничество рассматривается как механизм не только профессионального развития педагогов, но и как инструмент активизации их инновационного потенциала. Ключевым аспектом модели является переход от традиционной модели передачи готовых знаний к созданию процессуальной методической среды, в которой профессиональный рост педагогов осуществляется через целенаправленную, структурированную и научно обоснованную деятельность, направленную на преобразование индивидуального опыта наставляемых в систематизированный и тиражируемый методический продукт.

Вторая модель наставничества «Лидер – группа» (в рамках проекта «Вместе – мы сила») направлена на оптимизацию процессов коллективной разработки и совершенствования методических материалов, а также на создание методического обеспечения для разрабатываемых цифровых образовательных ресурсов. Основная цель модели заключается в организации совместной творческой деятельности, способствующей приобретению участниками группы практического опыта в создании качественных методических продуктов различных жанров, включая учебно-методические пособия и методические рекомендации.

Ключевая роль в реализации модели отводится лидеру – наиболее опытному педагогическому работнику, который выступает в качестве инициатора, разработчика концептуальных основ и координатора проекта. Лидер определяет общую стратегию и направление деятельности группы, что требует от него наличия необходимых профессиональных компетенций и значительного опыта в области разработки разнообразных методических материалов.

Методологической основой реализации модели «Лидер – группа» являются принципы проектно-деятельностного подхода и теории коллективного обучения. В рамках модели наставничество рассматривается как механизм организации совместной деятельности, направленной на развитие профессиональных компетенций участников и создание качественного методического продукта в процессе группового взаимодействия. Ключевым аспектом модели является переход от индивидуального консультирования к формированию управляемой проектной среды, в которой профессиональное развитие педагогов осуществляется через участие в структурированной коллективной работе с четким распределением ролей, задач и зон ответственности. Основной целью такой организации является преобразование разрозненного опыта участников группы в систематизированные и согласованные методические решения, готовые к внедрению для достижения образовательных результатов в рамках реализации программы развития учреждения.

8. Средства и способы реализации практики.

Реализация инновационных моделей наставничества для опытных педагогов строится на основе последовательного внедрения двух взаимодополняющих подходов: индивидуально-ориентированной модели «Новатор – педагог» и групповой модели «Лидер – группа». Далее представлено поэтапное описание данных моделей, отражающее логику профессионального роста участников и механизмы их методического сопровождения.

Реализация первой модели наставничества «Новатор – педагог» осуществляется в несколько последовательных этапов:

1. Выявление профессиональных дефицитов и образовательных запросов наставляемого. На начальном этапе проводится диагностическая беседа с педагогом, целью

которой является анализ его профессионального опыта и выявление областей, требующих дополнительной поддержки. На основе полученных данных разрабатывается индивидуальная программа наставничества, ориентированная на устранение выявленных профессиональных дефицитов и удовлетворение образовательных запросов;

2. Систематизация опыта и описание инновационной практики. На втором этапе наставник оказывает методическую помощь в систематизации педагогического опыта наставляемого, выделении ключевых элементов инновационной практики и их описании. Регулярные консультации способствуют обмену опытом и оперативному решению возникающих вопросов;

3. Разработка и совершенствование дополнительных общеразвивающих программ. На основе систематизированного опыта и выявленных инновационных методических находок осуществляется доработка существующих или создание новых авторских дополнительных общеразвивающих программ. Процесс предполагает тесное взаимодействие наставника и наставляемого, что способствует интеграции лучших практик в образовательный процесс;

4. Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства. Наставник оказывает поддержку в подготовке к участию в конкурсах различного уровня, учитывая специфику и требования к конкурсным материалам. Подготовка включает помощь в оформлении заявок, подготовке презентаций и описании педагогического опыта, что повышает шансы на результативное участие;

5. Разработка методических продуктов. Ключевой задачей данного этапа является поддержка в написании методических публикаций, статей или пособий. Также возможна совместная разработка методических материалов. Таким образом, создаются методические продукты, которые могут быть использованы в работе не только наставляемых, но и становятся полезным ресурсом для широкого круга педагогических работников в их образовательной практике.

Реализация второй модели наставничества «Лидер – группа» осуществляется также поэтапно:

1. Предварительная подготовка. Лидер разрабатывает черновые версии методических пособий, рекомендаций или иного методического обеспечения в рамках реализуемой программы развития учреждения или инновационного проекта, формируя основу для последующей коллективной работы;

2. Формирование группы. На этом этапе создается временная творческая группа из педагогических работников, выразивших заинтересованность в участии;

3. Коллективная работа. Участники группы дорабатывают и совершенствуют подготовленные материалы, проводя обсуждения, внося корректировки и осуществляя апробацию разработок;

4. Итоговая редакция. На этом этапе осуществляется финальная правка материалов, их оформление и подготовка к публикации или использованию в образовательном процессе.

Данная модель способствует формированию временных творческих групп, создаваемых на добровольной основе, участники которых совместно работают над совершенствованием методических материалов, предложенных лидером. Коллективный творческий процесс стимулирует обмен профессиональным опытом и идеями, что непосредственно влияет на повышение качества конечного продукта.

Механизм реализации инновационных моделей наставничества представляет собой систему согласованных по содержанию и последовательности мероприятий, предусмотренных перспективными планами приоритетного направления «Траектория роста». Данные мероприятия ориентированы на достижение установленных целей и ожидаемых результатов по итогам каждого мероприятия. Комплекс взаимосвязанных механизмов наставнических практик включает:

- *организационно-содержательное обеспечение* – ежегодная актуализация и утверждение индивидуальных планов работы наставников с наставляемыми в рамках модели «Новатор – педагог» с учетом профессиональных дефицитов и образовательных запросов; формирование временных творческих групп по модели «Лидер – группа», инициируемых лидером в контексте проводимых исследований и программы развития учреждения;

- *научно-методическое обеспечение* – создание и систематизация банка методических материалов, разработанных в рамках наставнических практик; распространение успешного опыта в виде готовых методических решений для образовательного процесса; организация участия наставляемых в конкурсах профессионального мастерства как в индивидуальном формате, так и в составе команд; поддержка публикационной активности педагогов; сопровождение при аттестации на квалификационную категорию «педагог-методист»;

- *повышение профессиональной компетентности* – организация внутрифирменного обучения и командных форматов работы, направленных на развитие профессиональных навыков и внедрение инновационных моделей Программы наставничества;

- *обеспечение образовательной деятельности и тиражирование результатов* – разработка и совершенствование авторских дополнительных общеразвивающих программ на основе накопленного, систематизированного опыта и инновационных находках педагогов; использование и представление созданных методических продуктов на конкурсах различного уровня;

- *аналитико-мониторинговое сопровождение* – проведение регулярного мониторинга хода реализации моделей наставничества, анализ достигнутых результатов и корректировка траекторий профессионального развития наставляемых на основе полученных данных.

9. Данные о результативности.

1. Результативность модели наставничества «Лидер – группа».

1.1. Методические продукты, созданные в ходе реализации модели наставничества «Лидер – группа»:

- Пашкевич А.В., Кашапова Л.Ш., Колесникова Л.И. Основы конструирования учебного занятия в контексте реализации системно-деятельностного подхода: учебно-методическое пособие. – Ханты-Мансийск: МБУДО «ЦДО «Перспектива», 2023. – 116 с.

- Пашкевич А.В., Колесникова Л.И., Шепелева Д.А. Методический конструктор проектирования современной дополнительной общеразвивающей программы: методическое пособие. – 2-е изд. – Ханты-Мансийск: МБУДО «ЦДО «Перспектива», 2024. – 88 с.;

- Пашкевич А.В., Кашапова Л.Ш., Шепелева Д.А. Оценка эффективности учебного занятия на основе использования АИС «Системный анализ учебного занятия»: в 2-х ч. Ч. 1: методическое пособие для административно-управленческого персонала, наставников. – Ханты-Мансийск: МБУДО «ЦДО «Перспектива», 2023. – 64 с.;

- Пашкевич А.В., Кашапова Л.Ш., Шепелева Д.А. Оценка эффективности учебного занятия на основе использования АИС «Системный анализ учебного занятия»: в 2-х ч. Ч. 2: методическое пособие для педагогов дополнительного образования. – Ханты-Мансийск: МБУДО «ЦДО «Перспектива», 2023. – 52 с.

1.2. Разработанное методическое обеспечение было представлено и стало победителем:

- Всероссийского конкурса инноваций «Качественное образование – будущее России» национальной премии «Элита Российского образования» проектная команда награждена золотой медалью «Элита Российского образования» и Дипломом победителя в номинации «Лучшая организация дополнительного образования – 2023», город Москва;

- Окружного конкурса моделей «Наставничество как современная форма становления и развития непрерывного профессионального мастерства педагогов образовательных организаций Югры» в номинации «Лучшая практика наставничества образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, АУ «Институт развития образования» ХМАО-Югры, город Ханты-Мансийск;

- Всероссийского конкурса национальной премии «Золотой фонд Российского образования» "ГОД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА" учреждению присуждена высшая награда премии «Почетный знак» за успехи в наставнической деятельности», а педагогический коллектив награжден Дипломом I степени в номинации «Лучшая программа наставничества дополнительного образования – 2023», издательский дом «Инновации и эксперимент в образовании, город Москва;

- Всероссийского конкурса инноваций «Качественное образование – будущее России» национальной премии «Элита Российского образования» коллектив награжден бронзовой медалью «Элита Российского образования» и Дипломом I степени в номинации «Лучшее методическое (программное) обеспечение образовательного процесса – 2024», город Москва;

- Международного конкурса «НОВАТОР» под эгидой Международной славянской академии наук, образования, искусств и культуры (МСА) коллектив награжден золотой медалью в номинации «Методика», город Новосибирск;

- Всероссийского конкурса национальной премии «Золотой фонд Российского образования» по теме: «Образования для настоящего и будущего России» (Диплом победителя в номинации «Лучшее научно-методическое обеспечение учебного занятия – 2024», золотая медаль «За выдающиеся успехи в научно-методической деятельности»), город Москва;

- Всероссийского конкурса «Образовательная организация XXI века. Лига лидеров – 2024 (Диплом лауреата в номинации «Лучшая инновационная модель педагогического наставничества в системе дополнительного образования», медаль), город Санкт-Петербург.

2. Результативность модели наставничества «Новатор – педагог».

2.1. Разработка авторских дополнительных общеразвивающих программ педагогами:

- Колесникова Л.И. Дополнительная общеразвивающая программа социально-гуманитарной направленности «Мастерская речевых навыков» базового уровня для детей 6-8 лет ([ссылка на программу](#));

- Шепелева Д.А. Дополнительная общеразвивающая программа художественной направленности «Современный танец «Астра» продвинутого уровня для детей 10-13 лет ([ссылка на программу](#)).

2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства, где были представлены данные программы:

- Колесникова Л.И. приняла участие во Всероссийском конкурсе «Педагог будущего российского образования» в номинации «Лучшему педагогу дополнительного образования за успехи в образовательной деятельности» с конкурсной работой Практика (передовой педагогический опыт) «Мастерская развития речевых навыков: кейсы проектных решений» (результат – [Диплом I степени](#));

- Шепелева Д.А. приняла участие во Всероссийском конкурсе «Качественное образование – будущее России» – 2024 в номинации «Лучшая дополнительная общеразвивающая программа художественной направленности года – 2024» с конкурсной работой «Дополнительная общеразвивающая программа художественной направленности «Астра» продвинутого уровня: инновации, методическое обеспечение, достижения» (результат – [Диплом II степени](#)).

2.3. Публикации педагогов в рамках инновационного опыта по реализуемым программам:

- Колесникова Л.И. Плоскость – объем – пространство: разработка тренажера развития речевых навыков // Дополнительное образование и воспитание – 2024. – № 5. – С. 11-14;

- Колесникова Л.И. От логоритмики к мастерской речевых навыков: комплексный подход к развитию и коррекции речевых нарушений у детей дошкольного и младшего школьного возраста // Про ДОД, – 2025. – №. 2. – С. 128-134. ([ссылка на статью](#))

- Шепелева Д.А. Интеграция хореографических дисциплин в системе дополнительного образования: опыт профессионального ориентирования в любительском коллективе современного танца / Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума НАУЧНЫЙ ДИАЛОГ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА (г. Москва, 10 апреля 2025 г.). Том 1 / Отв. ред. Д.Р. Хисматуллин. – Москва: Издательство Инфинити, 2025. С. 60-66. ([ссылка на статью](#))

2.4. Публикации наставника, направленные на повышение качества разработки дополнительных общеразвивающих программ:

- Пашкевич А.В. Методические секреты качественного описания основных разделов пояснительной записки дополнительной общеразвивающей программы // Про ДОД, – 2025. – №. 3. – С. 115-124 ([ссылка на статью](#));

- Пашкевич А.В. Методические секреты качественного описания целерезультативного компонента дополнительной общеразвивающей программы // Про ДОД, – 2025. – №. 4. – С. 34-41 ([ссылка на статью](#)).

В ходе реализации инновационных моделей наставничества двое членов команды успешно прошли аттестацию и получили новые квалификационные категории: Пашкевич А.В. – «педагог-наставник», Колесникова Л.И. – «педагог-методист». В осенний период текущего года запланирована аттестация Шепелевой Д.А. на категорию «педагог-методист», а также участие в смотре для получения звания «Образцовый художественный коллектив».

Куратор и автор инновационных моделей (Пашкевич Александр Васильевич) в октябре 2024 года награжден Почетной грамотой Департамента образования и науки ХМАО-Югры за значительный вклад в развитие инновационных моделей педагогического наставничества в системе дополнительного образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

10. Возможность использования представленного материала в опыте работы образовательных организаций системы дополнительного образования детей.

Разработанные инновационные модели наставничества «Новатор-педагог» и «Лидер-группа» обладают высоким потенциалом для применения как по отдельности, так и в комплексе в образовательных организациях системы дополнительного образования детей. Эффективность данных моделей подтверждена результатами апробации в МБУДО «ЦДО «Перспектива» (2022–2025 гг.), которые продемонстрировали их результативность в решении ключевых задач: повышении профессиональной компетентности педагогов, систематизации и тиражировании передового педагогического опыта, увеличении результативности участия в конкурсах профессионального мастерства и создании качественных методических продуктов. Структурированность моделей, наличие детализованных инструментов сопровождения и поэтапных алгоритмов реализации обеспечивают их адаптацию к условиям различных образовательных организаций системы дополнительного образования. Внедрение моделей не требует значительных ресурсных затрат, но способствует устойчивому образовательному эффекту за счет активизации инновационного потенциала педагогического коллектива. Результаты апробации позволяют рекомендовать данные модели для широкого тиражирования и масштабирования в системе дополнительного образования детей.

11. Примеры тиражирования практики в других регионах, компаниях, организациях (при наличии), информационные ресурсы практики.

Для обеспечения широкого распространения авторских методических разработок, созданных в рамках моделей наставничества, команда реализует стратегию системного информационного сопровождения. Основными каналами тиражирования выступают:

- публикации в ведущих рецензируемых научно-методических журналах и сборниках, индексируемых в национальных и отраслевых базах данных;
- представление практик на всероссийских и региональных конкурсах профессионального мастерства, обеспечивающее экспертную оценку и признание профессиональным сообществом.

Данная деятельность способствует не только масштабированию представленных практик, но и их эффективному внедрению в образовательный процесс организаций дополнительного образования детей.

12. Перспективы развития опыта (практики)

На данный момент рабочей группой проекта осуществляется комплекс подготовительных мероприятий, направленных на присвоение образовательной организации статуса региональной или федеральной инновационной площадки в следующем учебном году. Предполагаемая тематика проекта: «Кейсы научно-методических проектных решений по повышению качества образовательного процесса в системе дополнительного образования». Направления инновационной деятельности и рубрики для информационного сопровождения на официальном сайте учреждения: методические секреты, наставничество педагогических работников, методическое обеспечение.

1. *Методические секреты.* Деятельность в рамках данного направления представляет собой систематизированную научно-методическую работу по подготовке и публикации цикла статей в профильных методических изданиях, направленных на повышение качества образования в системе дополнительного образования детей (разработки дополнительных общеразвивающих программ, проектированию и оценки эффективности учебных занятий).

2. *Наставничество педагогических работников.* Деятельность в рамках данного направления представляет собой системную научно-методическую работу по разработке, внедрению и развитию целевой модели наставничества в учреждении дополнительного образования. В 2025 году была разработана и утверждена программа наставничества «Траектория мастерства: Перспектива» на 2025-2028 годы, учитывающая специфику организации и объединяющая лучшие практики предшествующего опыта. Подготовлена к публикации в рецензируемом научном издании, входящем в перечень ВАК, статья «Основные аспекты создания инновационных моделей наставничества педагогических работников в системе дополнительного образования» (на стадии окончательной доработки в соответствии с требованиями издания).

3. *Методическое обеспечение.* Деятельность в рамках данного направления представляет собой планомерную научно-методическую работу по созданию, систематизации и актуализации учебно-методических материалов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса и программы развития организации. В рамках направления осуществляется разработка учебно-методических пособий, методических рекомендаций, дидактических материалов и иных ресурсов, создаваемых педагогическим коллективом в контексте инновационной деятельности. Важным компонентом является регулярная актуализация программы развития организации на основе мониторинга и анализа результатов ее реализации.

Практика будет продолжена в долгосрочной перспективе, что обеспечит ее системное развитие и устойчивое влияние на качество образовательной и методической деятельности учреждения. В планах дальнейшее совершенствование методического обеспечения, повышение эффективности проводимых мероприятий, а также расширение взаимодействия с организациями системы дополнительного образования как на уровне округа, так и на уровне России в целом.