

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Дворец детского (юношеского) творчества» города Сарова

Областной конкурс профессионального мастерства  
работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям»

Номинация  
«Наставничество в дополнительном образовании»

## **Наставнический проект «Agile-лаборатория методических решений»**

Автор:  
**Мартьянова Татьяна Александровна,**  
методист высшей категории,  
куратор реализации целевой модели  
наставничества МБУ ДО ДДТ

Саров  
2026

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	3
1.1. Введение	3
1.2. Цель и задачи проекта	3
1.3. Актуальность проекта	4
1.4. Особенности проекта, отличающие его от других практик	5
1.5. Формы и методы реализации проекта	6
1.6. Этапы реализации проекта	7
2. Содержание проекта	8
2.1. Трек 1. Agile-школа методиста	8
2.2. Трек 2. Спринт к мастерству	11
3. Результативность проекта	13
3.1. Количественные результаты	13
3.2. Качественные результаты	13
4. Перспективы развития проекта	15
4.1. Направления развития наставничества, новые формы и подходы, планируемые к внедрению	15
4.2. Потенциальное влияние на образовательное сообщество и коллег	16
4.3. Возможность внедрения и адаптации в других организациях	16
4.4. Перспективы развития проекта	17
5. Литература	18
6. Приложения	20

## **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **1.1. Введение**

Одной из приоритетных задач кадровой политики Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» города Сарова (далее – МБУ ДО ДДТ) является системное и эффективное развитие системы наставничества как гибкого инструмента для повышения качества образования. Основной фокус при этом делается на создании самоорганизующейся экосистемы творческих и методических групп педагогов-практиков, раскрытии их потенциала и поддержке непрерывного профессионального роста. Работа ведётся с учётом рамочных требований нормативных документов и федеральных проектов.

Программа наставничества реализуется в МБУ ДО ДДТ с 2020 года. Она создана с опорой на современную нормативную базу и требования, а также реальных запросов работников учреждения. Программа разработана с целью создания среды непрерывного обмена опытом, где педагоги Дворца в партнерских парах или командах быстро и адаптивно решают конкретные профессиональные задачи, экспериментируют и сразу применяют новые решения в работе с детьми и родителями.

В основе реализации программы наставничества – проектная технология.

**Наставнический проект «Agile-лаборатория методических решений»** является практической частью программы и реализуется с 2023 года.

### **1.2. Цель и задачи проекта**

**Цель проекта:** создание условий для развития у методиста-новичка ключевых профессиональных компетенций и способности к самостоятельной эффективной методической деятельности в рамках agile-методологии.

**Задачи проекта:**

- создать условия для комфортной и эффективной адаптации нового работника МБУ ДО ДДТ;
- повысить качество взаимодействия и обратной связи методиста-новичка с педагогическими работниками МБУ ДО ДДТ;
- обучить Потапкину О.А. базовым принципам agile-подхода и внедрить их в практику методической работы;

- успешно провести аттестационные процедуры Потапкиной О.А. на первую и высшую категории;
- реализовать не менее двух треков профессиональной деятельности О.А. Потапкиной за 2023-2025 годы.

**Целевая аудитория проекта:**

Наставник – Мартянова Т.А., методист высшей категории, куратор реализации целевой модели наставничества МБУ ДО ДДТ.

Наставляемый – Потапкина О.А., методист МБУ ДО ДДТ.

Участники проекта – педагогические работники МБУ ДО ДДТ – 25 человек.

**Форма наставнической деятельности:** «Учитель – учитель».

**Ролевая модель:** опытный специалист – молодой специалист.

**Срок реализации проекта:** октябрь 2023 г. – октябрь 2025 г.

### **1.3. Актуальность проекта**

*Agile* – это гибкая методология управления проектами, которая фокусируется на конкретных людях, быстрой реакции на изменения рабочего процесса и разработке продукта через короткие итерации (спринты). Основными инструментами являются: регулярность взаимодействия и чёткая обратная связь, самостоятельность и делегирование полномочий, системность обучения и апробация нового. Разделение больших профессиональных целей на короткие итерационные циклы создает ситуацию успеха и видимый результат, позволяя новичку быстро адаптироваться к изменяющимся условиям в потоке образовательных трендов и технологий.

В системе дополнительного образования переход от жёстких, долгосрочных учебных планов к гибкой, персонализированной и ориентированной на результат модели развития наставничества позволяет быстро адаптировать индивидуальную образовательную траекторию под возможности педагогов и актуальные запросы рынка образовательных услуг. Особо востребованным при этом является умение фокусироваться на практическом результате обучения и конкретных навыках, создании «творческого продукта» (проекта, компетенции) на каждом спринте, что значительно увеличивает мотивацию и ощущение прогресса.

**Ценности и принципы «Гибкого наставничества», которые передаются наставляемым**

*Люди и взаимодействие важнее процессов и инструментов.* Партнерские отношения с наставляемым выстраиваются на открытости и доверии. Регулярные личные «встречи-ретроспективы» позволяют обсуждать не только учебные цели, но и эмоциональное состояние, что является ключом к подлинной мотивации.

*Быстрая обратная связь и итерационность.* Большой «идеальный методический продукт» и крупные рабочие задачи разбиваются на короткие «спринты» (например, освоение одного нового цифрового инструмента за месяц/четверть/полугодие). Это позволяет быстро получить результат, проанализировать его («что прошло хорошо? что можно улучшить?») и немедленно скорректировать траекторию.

*Сотрудничество с «конечным потребителем».* Для педагога – это обучающиеся и родители (законные представители), а для методиста – другие педагогические работники. Поэтому все методические эксперименты оцениваются через призму их вовлеченности и образовательных результатов. Наставник и наставляемый вместе анализируют обратную связь от коллег, родителей и детей, чтобы дальнейшие решения были максимально практико-ориентированными.

*Готовность к изменениям важнее следования первоначальному плану.* Изначальный план профессионального развития – это не догма, а гипотеза. Если в процессе работы возникает новая, более актуальная потребность (например, необходимость освоить технологию смешанного обучения), меняется фокус внимания, но сохраняется гибкость и восприимчивость к вызовам современной образовательной среды.

#### **1.4. Особенности проекта, отличающие его от других практик**

*Agile-подход как ядро методологии наставничества.* В отличие от традиционных долгосрочных и линейных планов работы в МБУ ДО ДДТ «Гибкая лаборатория» работает короткими спринтами (цикл от 1 недели до 1 месяца), с возможностью быстрой обратной связи, корректировки и доработки.

*Фокус на краткосрочные реальные методические задачи, а не долговременные общие темы.* Наставнический спринт начинается с выявления конкретных проблемных зон, с которыми сталкивается наставляемый, разрабатываются и реализуются конкретные шаги и результат с конкретными датами.

*Ориентация на измеримый образовательный результат* (в начале каждого спринта команда определяет, по каким конкретным критериям будет оцениваться успешность методического решения (например, наличие не менее 75% положительных отзывов со стороны педагогов, призовое место в конкурсе и т.д.).

### 1.5. Формы и методы реализации проекта

Основным методом реализации проекта является **спринт** – структурированный цикл совместной работы наставника и наставляемого, направленный на достижение конкретной, измеримой профессиональной цели.

Метод/технология наставничества	Форма реализации и содержание
Спринт-встреча	Проводится в начале каждого месяца. Определяются цели и конкретные показатели эффективности в рамках каждой рабочей задачи. Возможны дополнительные встречи для решения текущих задач (по запросу).
Итерационный обзор результатов	Проводится в конце каждого месяца. Отчет-демонстрация реальных продуктов деятельности (методических разработок, форм анализа занятий педагогов МБУ ДО ДДТ, цифровых ресурсов, конкурсных материалов, портфолио и т.д.). Анализ достигнутых результатов каждого спринта. Корректировка и выработка конкретных решений по улучшению процесса совместной работы.
Спринт-сессия	Проводится по запросу. Глубокая совместная проработка методической задачи, вызвавшей затруднение у наставляемого.
Канбан (визуализация и онлайн-сопровождение)	Реализуется весь период. Цифровой календарь встреч, онлайн-доски для реализации совместных проектов, электронный план методической работы, электронное портфолио наставляемого, и т.д
Микрообучение	Реализуется весь период в групповой и индивидуальной форме. Создание и заполнение банка коротких инструкций,

	чек-листов, статей по различным темам.
Очная встреча - консультация	Проводится по запросу. Оперативное решение возникающих методических и профессиональных затруднений. Снятие эмоционального напряжения. Неформальное общение.

Данная система позволяет не только достигать конкретных профессиональных результатов, но и формирует у всех участников проекта культуру непрерывного улучшения рабочего процесса как для наставляемого, развивающего hard- и soft-skills, так и для наставника, транслирующего и обобщающего собственный эффективный опыт.

#### 1.6. Этапы реализации проекта

Название этапа, сроки	Содержание деятельности
Подготовительный (октябрь – ноябрь 2023 г.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– диагностика компетенций наставляемого в рамках agile-методологии наставничества;</li> <li>– составление индивидуального плана развития профессиональных компетенций (программы самообразования) на 2023-2025 год;</li> <li>– определение KPI и критериев успеха реализации плана развития.</li> </ul>
Основной (ноябрь 2023 г. – сентябрь 2025 г.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– реализация 2-х треков («Agile-школа методиста», «Спринт к мастерству»).</li> <li>– работа по спринтам в рамках треков;</li> <li>– промежуточные встречи и корректировка планов.</li> </ul>
Заключительный (сентябрь – октябрь 2025 г.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– итоговая диагностика компетенций наставляемого в рамках agile-методологии наставничества;</li> <li>– анализ процесса реализации программы наставничества и достигнутых результатов;</li> <li>– планирование дальнейших этапов профессионального развития наставляемого.</li> </ul>

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТА

Наставнический проект «Agile-лаборатория методических решений» реализуется через два трека профессионального развития.

2.1. **ТРЕК 1. «Agile-школа методиста».** Цель – развитие гибких навыков и профессиональных компетенций методиста-новичка.

Направление деятельности / мероприятие	Сроки	Форма реализации и содержание	Отметка о выполнении
Итерация «План на месяц»	ежемесячно (сент. 2023 – н.вр.)	Заполнение электронной формы плана на предстоящий месяц. Внесение корректив, дополнение электронной формы.	В процессе выполнения
Спринт-встреча	еженедельно (сент. 2023 – н.вр.)	Очная индивидуальная встреча (планово, по запросу). Дистанционная работа с досками Kanban (ВКонтакте) в рамках подготовки мероприятий, семинаров и т.д. Обсуждение и анализ возникающих организационно-методических и эмоционально-личностных затруднений.	В процессе выполнения
Итерационный обзор результатов	еженедельно (сент. 2023 – н.вр.)	Очная встреча – подведение итогов реализации плана на месяц, обсуждение возникших трудностей, предложений.	В процессе выполнения
Тематические спринты	01-15.09.2023	Знакомство с требованиями и нормами поведения в МБУ ДО ДДТ (серия очных встреч с административными и педагогическими работниками)	Выполнено
	01-15.09.2023	Знакомство с системой методической работы в МБУ ДО ДДТ: направления и особенности работы.	Выполнено
	ежемесячно (сент. 2023 – н.вр.)	Мониторинг выполнения функций руководителя творческой методической группы по теме «Апробации технологии индивидуального учебного плана в ДООП продвинутого уровня»	В процессе выполнения
	18-19.09.2023	Подготовка городского семинара «Актуальные вопросы работы в АИС Навигатор»	Проведен семинар 20.09.2023 (65 участников) <a href="https://vk.com/wall-209599585_2437">https://vk.com/wall-209599585_2437</a>
	18-29.09.2023	Актуальные формы локальных актов и документации	Выполнено



		в МБУ ДО ДДТ (работа с электронным банком документов)	
13-15.09.2023	Подготовка методической среды «Функциональная грамотность педагога дополнительного образования»	Проведен метод.интенсив 20.09.2023(19 участников)	
12-13.10.2023	Подготовка методической среды «Профессиональные компетенции современного педагога: развитие Soft- и Hard-skills» (разбор методик спринт-планирования и итерационного обзора результатов)	Проведен метод.интенсив 18.10.2023 (12 участников)	
11-22.12.2023	Подготовка серии консультаций с педагогическими работниками по теме «Мониторинг реализации программы самообразования»	Выполнено	
08-11.01.2024	Подготовка методической среды «Учебно-методический комплекс ДООП. Виды, функции, формы презентации»	Проведен метод.интенсив 17.01.2024 (13 участников)	
07-09.02.2024	Подготовка методической среды «Программа самообразования педагога дополнительного образования – основной инструмент повышения качества образования»	Проведен метод.интенсив 14.02.2024 (18 участников)	
04-15.03.2024	Подготовка Фестиваля педагогических идей	Проведен в марте 2024 (11 участников)	
02-05.04.2024	Подготовка методической среды «Оценочные материалы как обязательный инструмент повышения качества образования»	Проведен метод.интенсив 10.04.2024 (15 участников)	
ежемесячно (сент. 2024 – н.вр.)	Мониторинг выполнения функций руководителя творческой методической группы по теме «Реализация воспитательного потенциала ДООП в рамках СТЕМ-образования»: педагоги дополнительного образования МБУ ДО ДДТ: Надина Л.А., Кострыкина И.В., Киселева Л.А., Рускевич Е.Г., Козлова А.И.	В процессе выполнения	
ежемесячно (сент. 2024 – н.вр.)	Мониторинг выполнения функций руководителя творческой методической группы по теме «Реализации ДООП на платформе Distant.52»: педагоги дополнительного образования МБУ ДО ДДТ: Гринева Е.С., Зубова М.Б., Фильченкова Д.В.	В процессе выполнения	
03-06.09.2024	Подготовка городского семинара «Деятельность образовательных организаций по созданию новых мест дополнительного образования детей в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образования».	Проведен семинар 11.09.2024 (65 участников) <a href="https://vk.com/wall-209599585_4164">https://vk.com/wall-209599585_4164</a>	

	ежемесячно (сент. 2025 – н.вр.)	Мониторинг выполнения функций руководителя творческой методической группы по теме «Внедрение технологии портфолио в ДООП базового и углубленного уровня»: педагоги дополнительного образования МБУ ДО ДДТ: Барышева Е.С., Кокоева С.В., Зекцер Н.С., Аверкина С.А., Гринева Е.С., Михайлова-Листрем С.А., Ванькова А.Д.	В процессе выполнения
	15-17.01.2025	Подготовка к городскому совещанию «Итоги работы МОЦ г. Сарова за 2019-2024 гг.»	Подготовлено выступление 21.01.2025 (29 участников) <a href="https://vk.com/wall-207535120_46">https://vk.com/wall-207535120_46</a>
	03-14.03.2025	Подготовка Фестиваля педагогических идей	Проведен в марте 2025 (21 участник) <a href="https://ddt-sarov.ru/item/2251749">https://ddt-sarov.ru/item/2251749</a>
	28-30.04.2025	Подготовка образовательного интенсива «Конструктор программ в ИС Навигатор» для педагогов дополнительного образования	Проведен интенсив 07.05.2025 (16 участников)
	29-30.09.2025	Подготовка методической среды «Профориентационный потенциал ДООП» (обзор вариантов гибких форм взаимодействия участников образовательного процесса в сфере реализации профориентационного блока ДООП)	Проведен интенсив 01.10.2025 (14 участников)
	02-06.10.2025	Подготовка городского семинара «Актуальные вопросы мониторинга и анализа выполнения плана по охвату обучающихся социальными сертификатами в 2025 году»	Проведен семинар 08.10.2025 (15 участников) <a href="https://vk.com/wall-207535120_86">https://vk.com/wall-207535120_86</a>

В рамках реализации трека «**Agile-школа методиста**» при поддержке наставника Мартяновой Т.А. Потапкина О.А. эффективно вела организационно-методическую деятельность по направлению «Методическое сопровождение педагогов дополнительного образования – участников конкурсов».

ФИО участника, должность	Название конкурса	Результат
Калуцкая Л.А., педагог дополнительного образования	Региональный этап конкурса методик реализации программы «Мы – твои друзья» в 2023 – 2024 году.	призёр (2 место)
Рускевич Е.Г., педагог дополнительного образования	Второй этап VIII Международного фестиваля авторской детской мультипликации «Я творю мир» в номинации «Ожившая сказка», 2025 г.	призёр (2 место)

**2.2. ТРЕК 2. «Спринт к мастерству».** Цель – профессионально-личностное развитие, участие в конкурсах профессионального мастерства, повышение квалификации.

Направление деятельности / мероприятие	Сроки	Форма реализации и содержание	Отметка о выполнении
Спринт-планирование направлений профессионального развития	ежемесячно (сент. 2023 – н.вр.)	Очные встречи. Подбор актуальных материалов о конкурсах, курсах повышения квалификации и т.д. Заполнение электронной таблицы – банка ресурсов	В процессе выполнения
Тематические спринты	раз в полугодие (сент. 2023 – н.вр.)	Разработка и актуализация программы самообразования	В процессе выполнения
	еженедельно, по запросу (март – апр. 2023)	Подготовка к областному конкурсу по выявлению эффективных систем комплексного методического сопровождения деятельности в сфере гражданско-патриотического воспитания «Патриот 52»	Участник
	06-17.11.2023	Помощь в подготовке выступления на педагогический совете «Новые смыслы и новые контексты современного дополнительного образования»	Выполнено 22.11.2023
	20-24.11.2023	Помощь в подготовке участия во II Международной научно-практической конференции «Современный ребенок в инновационном образовательном пространстве», г. Бор	Выполнено 29.11 – 30.11.2023
	ежемесячно, по запросу (авг. – окт.2024)	Подготовка к процедуре аттестации на первую квалификационную категорию	Выполнено Приказ от 02.11.2024 № 316-01-63-2482/24

	04-15.04.2024	Помощь в подготовке участия в межрегиональной научно-практической конференции «СТЕМ-образование детей дошкольного и младшего школьного возраста в контексте реализации ФОП в рамках инновационной деятельности», ФИСО АО «ЭЛТИ-КУДИЦ»	Выполнено 21.03.2024
	еженедельно, по запросу (дек.2024 – май 2025)	Подготовка к конкурсу профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям»	Победитель <a href="https://vk.com/wall-209599585_5203">https://vk.com/wall-209599585_5203</a>
	08-19.04.2024	Подготовка статьи «Творческие дети вырастают у активных и увлеченных родителей»	Газета «Школа» № 5, май 2024
	13-24.01.2025	Помощь в подготовке выступления на педагогическом совете «Векторы развития дополнительного образования»	Выполнено 29.01.2025
	10-21.03.2025	Помощь в подготовке выступления на педагогическом совете «Интерактивные технологии в практике дополнительного образования: руководство для современного педагога»	Выполнено 26.03.2025
	07-18.04.2025	Подготовка выступления на Всероссийской научно-практической конференции «Наследие Победы: от СТЕМ-образования к технологическому суверенитету России»	Выполнено 24-26.04.2025
	ежемесячно, по запросу (авг. – окт.2025)	Подготовка к процедуре аттестации на высшую квалификационную категорию	Выполнено Приказ от 28.11.2025 № 316-01-63-2549/25
Итерационный обзор результатов	еженедельно (сент. 2023 – н.вр.)	Очная встреча – подведение итогов реализации плана на месяц, обсуждение возникших трудностей, предложений.	В процессе выполнения

### 3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОЕКТА

#### 3.1. Количественные результаты

Показатель	Количество
<b>Результаты наставляемого Потапкиной О.А., под руководством Мартыановой Т.А.:</b>	
Количество авторских методических разработок, востребованных педагогическим сообществом и транслируемых в различных форматах (тематические печатные и электронные издания, портал «Инфоурок» и др.)	12
Количество городских семинаров, на которых наставляемый выступал в качестве организатора и спикера	6
Количество конкурсов профессионального мастерства, в которых наставляемый принял участие	2
Количество тематических конференций международного, всероссийского и межрегионального уровня, на которых наставляемый выступал в качестве спикера	3
Количество педагогических советов, на которых наставляемый представил свой успешный профессиональный опыт	3
<b>Результаты деятельности педагогических работников, сопровождаемых Потапкиной О.А. в качестве методиста:</b>	
Количество педагогов, успешно реализующих ДООП на платформе Distant.52	3
Количество педагогов, успешно реализующих технологию портфолио в своем объединении	10
Количество педагогических работников – призеров и победителей конкурсов профессионального мастерства	2
Количество педагогических работников, имеющих позитивный опыт взаимодействия с наставляемым, положительные отзывы о работе методиста Потапкиной О.А.	25 (100%)

#### 3.2. Качественные результаты

– Успешное прохождение аттестационных процедур на первую и высшую квалификационную категорию.

- Овладение наставляемым методиками agile-подхода в наставничестве в активном формате и применение их в собственной практике работы с педагогическими работниками МБУ ДО ДДТ.
- Трансформация ролевой модели наставляемого от исполнителя и подражателя (работа с локальными актами, ДООП, справками, проведение мероприятий и семинаров по готовым сценариям и т.д.) к активному созидателю и самостоятельному организатору (куратору инновационного направления «Реализация воспитательного потенциала СТЕМ-образования», творческих методических групп педагогов по реализации индивидуальных учебных планов обучающихся и технологии портфолио и др.).
- Расширение функционала и направлений деятельности наставляемого, повышение уровня ответственности (самостоятельная подготовка и проведение городских семинаров для руководителей образовательных организаций, администраторов АИС Навигатор и т.д.).
- Снижение количества обращений за организационно-методической помощью к наставнику со стороны наставляемого (с 7-9 до 1-2 за спринт).
- Наличие положительных отзывов коллег – работников МБУ ДО ДДТ о применяемых формах взаимодействия в рамках Agile-методологии наставничества (96% участников Трека 1. «Agile-школа методиста»).
- Анализ и переосмысление собственного профессионального опыта и подходов к организации методической работы и каналов взаимодействия в коллективе со стороны наставника.
- Наличие эффективной практики наставничества, которую можно транслировать в других организациях.

Подтверждающие документы представлены в Приложении 2.

## **4. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОЕКТА**

### **4.1. Направления развития наставничества, новые формы и подходы, планируемые к внедрению**

Основным направлением развития наставничества в МБУ ДО ДДТ является *экосистемное наставничество*, т.е. трансформация классической модели «один наставник — один наставляемый» и переход к сетевой модели, где ресурсом для роста выступает всё профессиональное сообщество организации. Наставник – это не один постоянный «гуру», а гибкая, ситуационная и распределенная функция.

Данный подход может стать наиболее эффективным, т.к. коллектив Дворца детского творчества – это сообщество профессионалов из абсолютно разных областей деятельности. Это инженеры, конструкторы, программисты, студенты СарФТИ НИЯУ МИФИ, художники, музыканты, журналисты, фотографы, военнослужащие и т.д., имеющие уникальный набор знаний и навыков в своей сфере.

Основными методами могут выступать:

- ситуационное наставничество (наставник привлекается не на постоянной основе, а для решения конкретной задачи или преодоления определенного вызова – подготовка ДООП, конспекта занятия, разработка и проведение открытого мероприятия для родителей и др.);
- реверсивное наставничество (более молодые работники (поколение Z) выступают наставниками для старших коллег и руководителей в областях, где они являются экспертами (новые цифровые инструменты, тренды в соцсетях и т.д.);
- опосредованные и асинхронные формы (тематические базы полезных электронных ресурсов, цифровой календарь встреч, канбаны и онлайн-доски для реализации совместных проектов и т.д.);
- микрообучение (банк коротких инструкций, чек-листов, статей, скринкастов, видео- и аудиоподкастов от наставников по различным темам).

Ключевой принцип экосистемного наставничества – отказ от единственного «назначенного» наставника в пользу сети поддержки. Наставляемый сам формирует свою персональную «команду наставников» для разных аспектов своей профессиональной деятельности, обращаясь к разным людям за разной помощью.

#### **4.2. Потенциальное влияние на образовательное сообщество и коллег**

*Для наставляемых:*

- повышение самостоятельности, скорости адаптации и удовлетворенности рабочим и образовательным процессом;
- повышение профессионального уровня и эффективности участия в конкурсах профессионального мастерства;
- формирование «гибкого» мышления с учетом специфики направленности деятельности объединения (техническое, художественное, естественнонаучное и т.д.).

*Для образовательного сообщества:*

- создание масштабируемой и эффективной модели «гибкого наставничества», которая может быть тиражирована на другие образовательные организации;
- формирование группы коллег-единомышленников, транслирующих и применяющих в практике принципы Agile-методологии, готовых к реализации различных методических и образовательных проектов.

#### **4.3. Возможность внедрения и адаптации в других организациях**

Проект «Agile-лаборатория методических решений» обладает высоким потенциалом для внедрения и адаптации в самых разных организациях, не только образовательных. Его успех зависит не от уникальных условий, а от соблюдения ключевых принципов.

*Гибкость:* лаборатория может быть запущена как на уровне всей организации, так и в рамках одного отдела, кафедры или даже инициативной группы из 3-5 человек. Целью могут быть не только методические решения, но и, например, оптимизация внутренних рабочих процессов, разработка новых продуктов.

*Низкий порог входа в проект:* для старта не требуется дорогостоящего программного обеспечения или глубокой экспертизы в Agile. Достаточно базового понимания принципов (изучаются за 1-2 вводных семинара) и использования простых и часто бесплатных инструментов (облачные сервисы Яндекс, онлайн-доски и т.д.)

*Адаптивность к специфике организации:* лаборатория может стать инструментом наставничества для молодых специалистов и платформой для обмена лучшими практиками между опытными сотрудниками. Фокус — на решении



операционных задач или инновационных проектах. Можно создавать новые форматы мероприятий, образовательные программы и т.д.

#### **4.4. Перспективы развития проекта:**

- создание стабильной живой, саморазвивающейся экосистемы наставничества МБУ ДО ДДТ, основанной на принципах гибкости, непрерывного улучшения и повышения профессионализма работников;
- обучение основам «гибкого» наставничества не менее 20% работников МБУ ДО ДДТ, готовых выступить в роли наставника по различным трекам;
- закрепление успешного опыта «гибкого наставничества» с Потапкиной О.А. и вовлечение новой аудитории в методическую лабораторию;
- формирование открытого банка методических идей для будущих проектов (цифровой инструментарий в образовательном процессе, проектные офисы и т.д.).
- создание «Сетевой Agile-Лаборатории» совместно с другими учреждениями дополнительного образования города Сарова.

Проект «Agile-лаборатория методических решений» имеет все шансы стать не просто проектом, а новой культурой корпоративной работы методической службы Дворца детского (юношеского) творчества. Итеративный подход позволит начинать с малого, быстро получать результат, учиться на ошибках и масштабировать только те инициативы, которые доказали свою эффективность. Это живой организм, который будет эволюционировать вместе с вызовами современного образования.

## **5. ЛИТЕРАТУРА**

### **Нормативно-правовые и локальные акты**

- 1) Конституция Российской Федерации.
- 2) Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ст.28, 47, 48).
- 3) Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
- 4) Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).
- 5) Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- 6) Концепцией развития наставничества в Российской Федерации (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023 г.).
- 7) Устав МБУ ДО ДДТ.
- 8) Коллективный договор МБУ ДО ДДТ.
- 9) Приказ от 31.07.2020 № 86п «О внедрении целевой модели наставничества в МБУ ДО ДДТ».
- 10) Приказ от 31.08.2020 № 92п «Об утверждении Положения о программе наставничества в МБУ ДО ДДТ».
- 11) Приказ от 01.09.25 №130п «Об утверждении плана мероприятий

(дорожной карты) по развитию системы наставничества обучающихся и педагогических работников в МБУ ДО ДДТ на период 2025 - 2030 гг.»

**Литературные и интернет-источники:**

- 1) Agile: полный гид – философия, принципы и инструменты [Сайт]. – Режим доступа: <https://luckyhunter.io/blog/agile> (дата обращения: 12.01.2026);
- 2) Agile-манифест: читаем документ и пытаемся понять его философию [Сайт]. – Режим доступа: <https://vk.cc/cTpqt4> (дата обращения: 12.01.2026);
- 3) Андерсон Дэвид. Канбан. Альтернативный путь в Agile. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vk.cc/cTppTN> (дата обращения: 30.12.2025);
- 4) Весь Agile за 9 минут: суть подхода, манифест, полезные лайфхаки [Сайт]. – Режим доступа: <https://vk.cc/cTpqj3> (дата обращения: 12.01.2026);
- 5) Вольфсон Борис. Гибкое управление проектами и продуктами. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vk.cc/cTppJw> (дата обращения: 30.12.2025);
- 6) Грин Дженнифер, Стилмен Эндрю. Постигая Agile. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://vk.com/wall-159224823\\_133297](https://vk.com/wall-159224823_133297) (дата обращения: 30.12.2025);
- 7) Кон Майк. Agile: Оценка и планирование проектов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://vk.com/wall-159224823\\_62362](https://vk.com/wall-159224823_62362) (дата обращения: 30.12.2025).

### Термины и определения, используемые в проекте

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Куратор** – сотрудник организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – общеобразовательные и профессиональные образовательные организации, учреждения высшего образования, учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию программ(ы) наставничества.

**Наставляемый** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, человек компетентный, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Форма наставничества** – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Методология Agile** – это философия и семейство гибких методологий управления проектами, которые фокусируются на быстрой адаптации к изменениям, непрерывной поставке ценности и тесном взаимодействии с заказчиками, разбивая работу на короткие, итеративные циклы (спринты). Вместо жесткого следования первоначальному плану, Agile позволяет командам оперативно реагировать на новые требования и рыночные условия.

**Спринт (итерация)** – это короткий, фиксированный по времени рабочий цикл (обычно 1-4 недели), в течение которого команда разрабатывает и поставляет небольшую, но работающую часть продукта, собирая обратную связь для дальнейшей адаптации.

**Канбан** – один из конкретных методов (фреймворков), реализующих принципы Agile-методологии, визуальная система управления задачами, помогающая отслеживать процесс работы.

**Микрообучение** – метод подачи учебного контента короткими, целенаправленными блоками, которые легко усваиваются за несколько минут и направлены на решение одной конкретной задачи или освоение одного навыка.

**Проектная технология** – метод обучения, ориентированный на учащегося, где он самостоятельно решает реальную или смоделированную проблему, используя исследовательские, поисковые и творческие методы, и приходит к конкретному, осязаемому результату (проекту), развивая самостоятельность, инициативность и командную работу.

Подтверждающие документы наставляемого Потапкиной О.А.







МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ



нижегородский центр развития  
воспитания детей и молодежи



**ПАТРИОТ**  
НИЖЕГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ

# СЕРТИФИКАТ

подтверждает, что

**ПОТАПКИНА**  
**Ольга Андреевна**

является участником

областного конкурса

по выявлению эффективных систем

комплексного методического сопровождения

деятельности в сфере гражданско-

патриотического воспитания "Патриот 52"

Номинация: Проекты/программы, реализуемые в

области гражданско-патриотического воспитания

в образовательной организации

Нижегородской области





г. Нижний Новгород  
2023 год

Директор  
ГБУ ДО НЦ "Сфера" \_\_\_\_\_

Т.В. Кечкова



**СЕРТИФИКАТ**  
удостоверяет, что

**Потапкина Ольга Андреевна**

принял(а) участие в работе

**Межрегиональной научно-практической конференции**  
**«СТЕМ-образование детей дошкольного и младшего**  
**школьного возраста в контексте реализации ФОП»**  
**в рамках инновационной деятельности**

21.03.2024 г.

Директор ФИСО АО «ЭЛТИ-КУДИЦ»,  
кандидат педагогических наук,  
доцент ГАОУ ВО МГПУ  
Наталья Сергеевна Муродовна



№821  
Москва  
2024

№ 5 (специальный)

№ 2

май 2024

## Творческие дети вырастают у активных и увлеченных родителей

*«Работа с родителями юных соратников, занимающихся в объединениях и студиях Детства детского (юношеского) творчества, всегда была одним из наших приоритетов. Но каждый год встает вопрос: в чем еще надо сделать для более полного погружения, вовлечения и деятельности родителей, укрепления интереса и сохранения высокой активности мам и пап? Особенно тех, кто трудится на градообразующей предприятии Сарова — в Российской федеральном ядерном центре — ВНИИ экспериментальной физики? Это задача воспитания, талантливый, креативный, с высокой самооценкой и таким же высоким требованиями к окружающему миру», — отмечают Александра КОЗЛОВА, заместитель директора, руководитель студии раннего развития «Солнышко», и Ольга ПОТАПКИНА, методист Детства. 1*

**Не была ребенка**

И чаще приняты существуют, чтобы оптимизировать работу, минимизировать стресс.

Интересными получились занятия с использованием ментальных карт. Еще один интересный психолог Татьяна Прохорова подготовила целый набор советов, реально помогающих мамам сохранять внутреннюю силу, не распылять энергию, избегать негативных эмоций, оставаться ресурсной, той самой «ступенькой», на которой все держится.

**Мы — одна семья**

Но клуб — это еще не направление нашей работы с родителями воспитанников. Второе — совместные мастер-классы в объединении демократично-творческого творчества «Волшебная глина» и «Фелитинга». Как правило, мамы и папы привели ребенка и ушли, а здесь они не только присутствовали, но и попробовали сами сделать керамическую игрушку, сделать украшения в технике вапелки. Мы видели, как взрослые с удовольствием трудились, а дети помогали им создавать авторские произведения, и оставить себя на память. Сейчас планируем аналогичные мастер-классы в студии «Акварельная галерея», «Разноцветный мир» и объединении «Истоки» (здесь будет акцентирован для родителей).

Еще один популярный формат — просмотр коротких видеороликов. Например, в рамках Недели детского кино клип-конкурс на детский бабблтон на А.С. Пушкина подготовили для родителей наши воспитанники обзоры видеороликов юных

новиков для семейного чтения. Представили подборку материалов по вопросам профессионального ориентации, где советы родителей и старших воспитанников с выбором вуза и специальности, целевые направления, условия учебы и дальнейшей работы будут давать сотрудники кадровой службы Ядерного центра.

**Спасибо каждому результату**

В рамках Года семьи мы провели большой конкурс семейных историй для погружения родителей в ценности и традиции, что сейчас актуально. Мы смогли привлечь к этому все, от малышей до старших воспитанников, в возрасте от 5 до 18 лет. Были разработаны материалы с учетом специфики конкретного возраста. Педагоги сами проводили конкурсные испытания и выбирали для обучающихся задания, максимально хорошо импортирующие образ и принятие, поощряли и поощряли, умело решали кроссворды и флешкарты.

В каждой группе, во всех объединениях вывешены победители, и эти лучшие истории



такие свою мемуары славы на торжественной церемонии вручения грамот Детства. Нас порадовало участие детей, которые поощрялись конкурсами. Они получили массу положительных эмоций, а главное — открыли для себя новые страницы истории России. А еще наши воспитанники третий год участвуют в даниблантах, проводящие благодарности родителям. Спасибо — сказать каждому маме и папе. За что? Это ребенок должен решать сам, обучаться, сформировать. Кого-то может это задача черезвычайно сложная, потому что у детей нет никакой благодарности. Вот пожалуйста, мама моя и без благодарности, потому что я не благодарю. А как же благодарить? Конечно же, благодарить. И спасибо всем, кто помогает. Так мы и идем вместе: дети, родители, педагоги. Показываем друг другу откровения, новые творческие грани, воспитываем дух коллективизма и взаимопомощи.



НАСЛЕДИЕ ПОБЕДЫ:  
ОТ СТЕМ-ОБРАЗОВАНИЯ  
К ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМУ  
СУВЕРЕНИТЕТУ  
РОССИИ



Элти



# СЕРТИФИКАТ

Настоящим подтверждается, что

методист МБУДО "Дворец детского (юношеского) творчества" города Сарова

Потапкина Ольга Андреевна

принял участие в работе Всероссийской научно-практической конференции  
**«НАСЛЕДИЕ ПОБЕДЫ: ОТ СТЕМ-ОБРАЗОВАНИЯ  
К ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМУ СУВЕРЕНИТЕТУ РОССИИ»**

Директор Департамента образования Администрации г. Саров,  
Почетный работник общего образования Российской Федерации,  
доктор психологических наук,  
профессор кафедры психологии и педагогики СарФТИ НИЯУ МИФИ

НАТАЛИЯ ВАЛЕРЬЕВНА  
ВОЛОДЬКО

Директор ФИСО АО «ЭЛТИ-КУДИЦ»,  
кандидат педагогических наук,  
доцент ГАОУ ВО МГПУ

НАТАЛЬЯ СЕРГЕЕВНА  
МУРОДХОДЖАЕВА

24-26 апреля 2025 г.

г. Москва/г. Саров

№ \_\_\_\_\_





### **Отзыв о работе с наставником Т.А. Мартьяновой в рамках реализации наставнического проекта «Agile-лаборатория методических решений»**

Потапкина О.А.,  
методист МБУ ДО ДДТ

Я, Потапкина Ольга Андреевна, с 2022 года работаю методистом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» города Сарова.

С момента устройства на работу по настоящее время моим наставником является методист Татьяна Александровна Мартьянова.

В период с сентября 2023 г. по октябрь 2025 г., проходила программу наставничества «Agile-лаборатория методических решений». Работа строилась на принципах agile-методологии и следующих принципов: итеративность, гибкость, постоянная обратная связь, фокус на результат и командное взаимодействие.

Т.А. Мартьянова проявила себя как активный наставник и неформальный лидер, способный поддержать в моменты профессиональных и личностных затруднений в процессе взаимодействия с коллективом Дворца.

В процессе наставничества использовались разнообразные форматы совместной работы. Наиболее эффективными для себя я выделяю метод спринта и обратную связь. Также эффективно показали себя онлайн-форматы взаимодействия (электронный план методической работы, рабочий чат и онлайн-доски по планированию мероприятий и семинаров).

За период наставничества мне удалось реализовать несколько спринтов:

- по организации работы творческой методической группы «Инновационное направление деятельности МБУ ДО ДДТ «Воспитательный потенциал СТЕМ-образования»;
- по организации работы творческой методической группы «Реализации технологии портфолио обучающихся»;
- по организации работы творческой методической группы «Реализация ДООП на платформе Distant.52».

Татьяна Александровна поделилась опытом и помогла мне сформировать собственный подход для методического сопровождения педагогов дополнительного образования Дворца по различным направлениям:

- посещение занятий и повышение качества образовательного процесса;
- работа с документацией (программы, положения о конкурсах и мероприятиях и т.д.);
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

За время реализации программы наставничества нами совместно собран обширный электронный банк полезных образовательных и цифровых ресурсов, который активно применяется мною в работе.

Наше взаимодействие с наставником строилось на принципах доверия, открытости и партнёрства. Татьяна Александровна чётко формулировала задачи и ожидаемые результаты в рамках каждого спринта, давала своевременную, конкретную и доброжелательную обратную связь, поощряла мою инициативу, позволяя реализовывать идеи, активно делилась профессиональными контактами и ресурсами.

В качестве итогов реализации программы наставничества для себя могу отметить следующее:

- мой профессиональный рост (при поддержке Татьяны Александровны я успешно приняла участие в трёх конференциях международного, всероссийского и межрегионального уровня, обобщив и представив коллегам опыт работы во Дворце);
- уверенность в действиях (мною освоены основные принципы agile-методологии наставничества, которые помогают эффективнее выстраивать взаимодействие в коллективе, снизилась тревожность при решении сложных методических задач, появилась готовность брать на себя ответственность);
- мотивация к дальнейшему профессиональному развитию (за время реализации программы наставничества у меня сформировано чёткое понимание зон роста и план дальнейшего самообразования, а также перспективы самой стать наставником для коллег в вопросах цифровизации образовательного процесса).

Благодаря гибкому и персонализированному подходу agile-наставничества, мой профессиональный рост был стремительным и осознанным. Я не чувствовала страха перед ошибками, так как мы рассматривали их как точки для роста. Моя вовлеченность была максимальной, потому что я видела реальный результат своих усилий и ощущала ответственность за проекты, которые были «моими».

Программа наставничества под руководством Татьяны Александровны стала для меня мощным катализатором профессионального становления. Я не только освоила практические навыки методиста, но и переняла agile-подход как философию непрерывного улучшения и эффективной командной работы. Я уверена, что этот опыт станет прочным фундаментом для моей дальнейшей карьеры в сфере образования.

Выражаю искреннюю благодарность Т.А. Мартяновой за профессионализм, терпение и вдохновение, которые стали ключом к моему развитию.

03.11.2025 г.

 О.А. Потапкина

### Вводный опросник для методиста-новичка: оценка уровня компетенций в Agile-методологии

**Цель:** выявление исходного уровня знаний и опыта наставляемого в области Agile - подходов для построения индивидуального плана профессионального развития.

**Инструкция:** ответьте на вопросы, выбрав один вариант или кратко изложив мысль. Будьте максимально откровенны. Это поможет сделать наставничество максимально полезным!

1. Знакомы ли вы с принципами Agile-методологии? Если да, перечислите 2–3 ключевых принципа, которые вам известны.
  - Знаю и могу назвать \_\_\_\_\_
  - Слышал, но не помню деталей
  - Не знаком
2. Использовали ли вы когда-либо Agile-практики (спринты, стендапы, ретроспективы) в профессиональной деятельности? Если да, опишите краткий опыт (1–2 предложения).
  - Да, регулярно \_\_\_\_\_
  - Да, несколько раз
  - Нет, не использовал
3. Как вы понимаете термин «итеративная разработка» в контексте образовательной деятельности? Приведите пример из сферы методической работы. \_\_\_\_\_
4. Знакомы ли вы с инструментами визуализации задач (Scrum-доска, Kanban-таблица)? Если да, каким из них пользовались?
  - Работал(а) с реальными инструментами \_\_\_\_\_
  - Видел(а), но не применял(а)
  - Не сталкивался(ась)
5. Как вы обычно реагируете на необходимость скорректировать план работы в середине процесса?
  - Легко адаптируюсь, вношу изменения
  - Мне нужно время на переосмысление
  - Предпочитаю придерживаться изначального плана
6. Умеете ли вы формулировать цели и KPI для методической работы? Приведите пример цели на 2 недели.
  - Могу сформулировать самостоятельно \_\_\_\_\_
  - Понимаю принцип, но нужна помощь
  - Не знаю, как это делать
7. Как вы оцениваете свои навыки проведения ретроспектив (анализа итогов периода с целью улучшений)?
  - Проводил(а) ретроспективы, есть опыт
  - Знаю теорию, но не практиковал(а)
  - Не имею представления
8. Какие трудности вы ожидаете при внедрении Agile-подходов в методическую работу? Назовите 1–2 возможных препятствия. \_\_\_\_\_
9. Какие компетенции в области Agile вы хотели бы развить в первую очередь? Перечислите 2–3 приоритета. \_\_\_\_\_

#### Обработка результатов:

Ответы анализируются для выявления зон роста и проблемных областей.

На основе ответов формируется индивидуальный план наставничества.

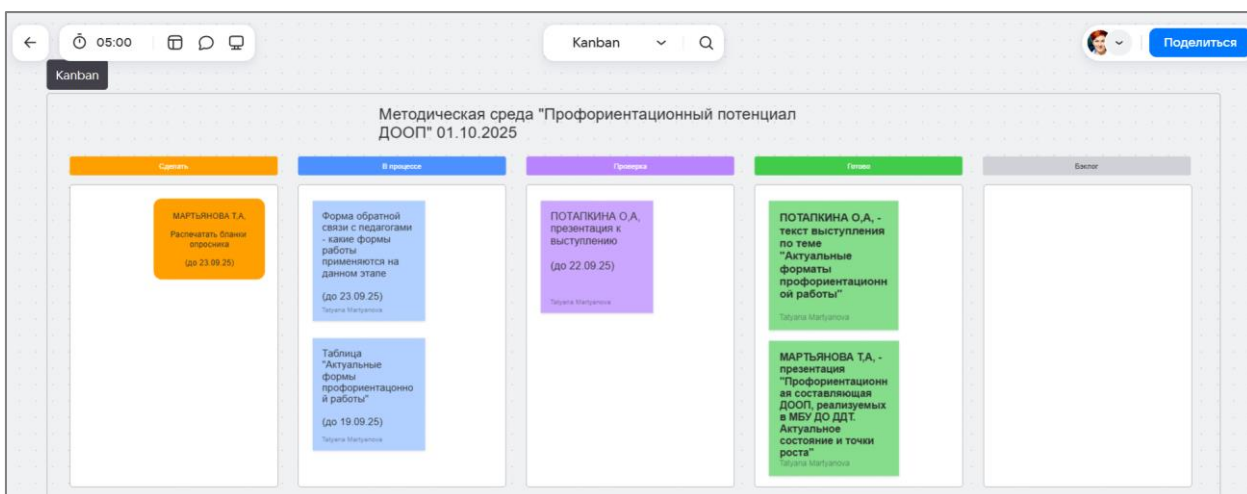
Особое внимание уделяется пунктам 3, 6, 9, 10, которые дают качественную картину мотивации и осознанности.

## ПРИМЕР СОВМЕСТНОГО ОНЛАЙН-ПЛАНА МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Методическая работа						
Файл Правка Вставка Формат Структура Данные Вид Справка						
100% 100% Arial 10 B I U S T I						
I11 fx						
	A	B	C	D	E	F
1	Дата		Совещания, контроль		Методическая работа	Отчеты. Мониторинги, МОЦ
2			Время	Время		
3	01.10.	СР		13-00	Методическая среда "Профориентационный потенциал ДООП" (Мартыанова - Потапкина)	
4						Приказы №29,30-Потапкина
5						
6	02.10.	ЧТ			Аттестация Сидоркина Н.С. - тестирование (НИРО)	
7				16-00	Консультация: подготовка к педсовету (Кокоева - Потапкина)	
8	03.10.	ПТ				
9	04.10.	СБ				
10	05.10.	ВС				
11	06.10.	ПН			Консультация: Аттестация (Сидоркина - Мартыанова)	
12				16-00	Консультация: подготовка к педсовету (Кокоева - Потапкина)	
13	07.10.	ВТ				Модерация ДООП - 10 шт. Мартыанова
14	08.10.	СР			Аттестация Сидоркина Н.С. - защита (Сфера)	10-00 Городской семинар " Мониторинг и анализ выполнения плана по охвату социальными сертификатами в 2025 году" - Мартыанова, Потапкина

Ресурс Яндекс-диск

## ПРИМЕР ПРИМЕНЕНИЯ ОНЛАЙН-ДОСКИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ СПРИНТА

Ресурс Онлайн-доски от ВКОНТАКТЕ <https://board.vk.company/>