



Муниципальное автономное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
Городского округа «город Ирбит» Свердловской области  
«Центр детского творчества»

***СБОРНИК***  
***Материалов III окружного семинара***  
***«Развитие наставничества в системе***  
***дополнительного образования»***

Ирбит, 2025

Тема III Окружного семинара «Развитие наставничества в системе дополнительного образования».

**Цель Семинара:** совершенствование системы наставничества в образовательных организациях, реализующих программы дополнительного образования, для профессионального развития педагогов, повышения качества образовательного процесса и успешной адаптации молодых специалистов.

**Задачи Семинара:**

- обмен опытом работы по организации наставничества в образовательных организациях, реализующих программы дополнительного образования;
- повышение компетентности педагогов в вопросах наставничества;
- создание площадки для профессионального общения и взаимодействия педагогов-наставников;
- распространение лучших практик наставничества.



## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Щелканова К.Т.</b> Система наставничества в дополнительном образовании: теоретический аспект.....	4
<b>Худорожкова С.С.</b> Опыт работы по организации наставнической деятельности в МАОУ ДО «Центр детского творчества».....	7
<b>Береснева В.Е.</b> Инновационные технологии наставничества в дополнительном образовании.....	12
<b>Солдатова Н.А.</b> Модель воспитательной работы на основе консолидации и возможностей внеурочной деятельности дополнительного образования и центра «Точка роста» (в рамках реализации программы воспитания).....	16
<b>Лопарева В.В.</b> Система наставничества в Движении Первых.....	24
<b>Подковырина Н.А.</b> Составление и корректировка программного содержания в соответствии с новыми методическими рекомендациями «Разработка дополнительных общеобразовательных программ в образовательных организациях» в контексте группового («всерного») наставничества, как вида передачи информации от наставника к наставляемым.....	36

*Щелканова Кристина Тахировна,*

*методист*

*МАОУ ДО «Центр детского творчества»*

## **Система наставничества в дополнительном образовании: теоретический аспект**

Современная система дополнительного образования сталкивается с рядом вызовов, связанных с необходимостью постоянного профессионального развития педагогов, повышения качества образовательного процесса и адаптации молодых специалистов. В этом контексте, наставничество приобретает особую актуальность как эффективный инструмент поддержки и развития педагогических кадров.

Одним из приоритетных направлений, отраженном в Указе «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» является создание благоприятных условий для раскрытия способностей и талантов каждого человека, что определяет переход к непрерывному индивидуализированному образованию и предполагает вариативность образовательных траекторий на всех уровнях образования.

Эффективность этого процесса напрямую зависит от профессионализма педагогов, их готовности к инновациям и способности создавать стимулирующую образовательную среду.

Наставничество, как форма передачи опыта и знаний, позволяет преодолеть разрыв между теоретическими знаниями и практическим опытом, обеспечить плавную адаптацию молодых специалистов, повысить



квалификацию опытных педагогов и создать сплоченный и профессиональный коллектив.

Понятий «наставничество» существует достаточно много, где наставничество рассматривается с разных позиций, к примеру:

- наставничество как система адаптации и профессионального развития сотрудников;
- наставничество «это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения».

В системе наставничества наставник и наставляемый являются центральными фигурами, образующими основу взаимодействия. Их роли взаимосвязаны и дополняют друг друга, создавая динамичный процесс профессионального роста. Наставник выступает в роли опытного гида, а наставляемый – активным участником, стремящимся к развитию.

Наставничество основывается на следующих принципах:

- участие в программе должно быть добровольным и осознанным;
- важен учет индивидуальных потребностей, интересов и особенностей наставляемого;
- осуществление процесса наставничества последовательное и планомерное;
- построение отношений основано на доверии, уважении и сотрудничестве;
- обязанности исполняются как наставником, так и наставляемым.

В системе дополнительного образования могут быть реализованы различные формы наставничества, выбор которых зависит от целей, задач и особенностей конкретного учреждения:

- Индивидуальное наставничество – это взаимодействие одного наставника с одним наставляемым.
- Групповое наставничество, где один наставник работает с группой наставляемых.

- Краткосрочное наставничество: в течение короткого периода времени.
- Долгосрочное наставничество – это непрерывная поддержка и развитие педагога.
- Дистанционное наставничество с использованием онлайн-платформ.
- Взаимное наставничество: Обмен опытом и знаниями между специалистами одного уровня, но разных направлений.

Процесс наставничества обычно включает следующие этапы:

1. Подготовительный этап: Определение целей, задач и форм наставничества, формирование группы наставников, разработка нормативно-правовой базы и методического обеспечения.
2. Диагностический этап: Оценка уровня профессиональной компетентности наставляемого, выявление его сильных и слабых сторон, определение индивидуальных потребностей и интересов.
3. Планирование: Разработка индивидуального плана развития наставляемого, определение конкретных задач, сроков и методов работы.
4. Реализация: Осуществление программы наставничества, включающее проведение индивидуальных консультаций, посещение занятий, обмен опытом, участие в семинарах и тренингах.
5. Аналитический этап: Оценка эффективности программы наставничества, анализ достигнутых результатов, выявление проблем и разработка рекомендаций по совершенствованию системы наставничества.
6. Завершающий этап: Подведение итогов, распространение опыта.

Реализация эффективной системы наставничества требует системного подхода, четкого определения целей, задач и принципов, использования разнообразных форм и методов работы, а также постоянного мониторинга и оценки результатов. Внедрение эффективной системы наставничества позволит создать условия для успешной адаптации молодых специалистов, повышения квалификации опытных педагогов и достижения высоких результатов в области дополнительного образования.

*Худорожкова Светлана Сергеевна,  
специалист отдела кадров  
МАОУ ДО «Центр детского творчества»*

## **Опыт работы по организации наставнической деятельности в МАОУ ДО «Центра детского творчества»**

В МАОУ ДО «Центр детского творчества» организация наставнической деятельности рассматривается как важный инструмент развития кадрового потенциала, адаптации молодых специалистов и повышения качества образовательного процесса. Наша система наставничества ориентирована на передачу опыта, знаний и лучших педагогических практик, а также на создание благоприятной рабочей атмосферы и профессиональную поддержку педагогов.

Наставничество – неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая наставляемым в работе, карьере, личностном и профессиональном развитии, широко распространено в разных областях деятельности современного человека.

23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России в своем выступлении Владимир Путин отметил, что необходимо сформировать широкий набор механизмов сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений, «чтобы и будущие



специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию, сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности». «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества» По мнению

Президента РФ В.В. Путина, «любой профессионал... всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь, ... оказалось в будущем в надёжных руках.

5 февраля 2020 года войдет в историю наставничества в России. В этот день в Госдуме прошло первое заседание рабочей группы и круглый стол «Система наставничества на рабочем месте: направления развития и общественно-государственной поддержки», где было принято решение об институционализации квалификации «Наставник».

Процесс институционализации состоит из следующих пунктов:

1. Возникновение потребности и осознание её обществом.
2. Формирование общей цели социального института. Разработка общественных норм.
3. Появление особой символики.
4. Появление подходящей системы статусов и ролей.
5. Накопление материальной базы института.
6. Присоединение института к сложившейся социальной системе.
7. Создание ограничений для соответствия ожидаемому поведению людей.

До 2022 наставничество существовало, но законодательно не было закреплено.

Отсутствовали нормативные документы по оплате труда. Вопросы оплаты за наставничество решались в организации индивидуально: в виде поощрения, благодарностей, памятных подарков, награждение в виде почетного звания с 1981 года «Заслуженный наставник молодежи РСФСР».

С 2018 года вышел Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 "Об учреждении знака отличия "За наставничество".

С 2022 года на основании:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст. 28, 47, 48;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2014 № 2765-р «Об утверждении Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указ Президента РФ от 7.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» ;
- 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: Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145;
- 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»): Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в

образовательных организациях, Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников: приложения к письму Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ - 1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657;

— Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.04.2022 № 385-Д «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области»

Были разработаны локально-нормативные документы по организации наставничества в МАОУ ДО «Центр детского творчества»:

— Положение о системе наставничества педагогических работников в МАОУ ДО «Центр детского творчества»;

— Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников образовательной организации;

Одновременно утверждено положение об оплате труда работников, в котором указана выплата компенсационного характера за наставничество в соответствии с п. 4.1.8 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024–2026 гг. не менее 10 %.

— Приказ о назначении куратора, формировании наставнических пар/групп;

Директором учреждения были утвержден приказ о назначении куратора и формировании наставнических пар/групп, педагогам-наставникам оформлены дополнительные соглашения и приказ об установлении доплаты за

оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам.

— План работы наставников МАОУ ДО «Центр детского творчества»;

Рабочей группой был разработан план работы наставников Центра детского творчества. На основании общего плана мероприятий каждый педагог – наставник разработал индивидуальный план для работы с молодым педагогом.

С 1 марта 2025 года в Трудовом кодексе РФ вступила в силу статья 351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда». В статье прописано об определении наставничества, о требованиях к содержанию условий в трудовом договоре или дополнительном соглашении, а также регулирует порядок прекращения выполнения наставничества. Работник или работодатель могут досрочно отменить такой вид работы.

— Ч. 1 содержит определение наставничества. По своей инициативе работодатель назначить сотрудника наставником не может, только с его согласия.

— В ч. 2 – требования к содержанию условий в трудовом договоре или дополнительном соглашении с работником-наставником.

— В ч. 3 и 4 правила про оплату наставничества.

— Ч. 5 устанавливает требования к условиям в договоре или дополнительном соглашении сумм выплат за наставничества и правил выплат.

— Ч. 6 регулирует порядок прекращения выполнения наставничества. Работник или работодатель могут досрочно отменить такой вид работы.

1 апреля 2025 года подписан Указ Президентом РФ считать 2 марта – Днем наставника в России.

Опыт работы по организации наставнической деятельности в МАОУ ДО «Центр детского творчества» свидетельствует об эффективности этой формы работы для развития кадрового потенциала и повышения качества

образовательного процесса. Мы планируем и дальше совершенствовать систему наставничества, используя новые формы и методы работы, ориентированные на потребности и интересы наших педагогов.

*Береснева Валерия Евгеньевна,  
педагог дополнительного образования  
МАОУ ДО «Центр детского творчества»*

## **Инновационные технологии наставничества в дополнительном образовании**

**Флеш наставничество (Flash Mentoring)** (от английского «to flesh» – блеснуть) взаимодействие с профессионалом высокого уровня в определенной области деятельности или известным в своей отрасли, творческом кругу человек – «звезда». Ментор делится опытом по достижению своего успеха и дает рекомендации наставляемому. Взаимодействие может быть краткосрочным и регулярным, возможно общение с двумя и более наставниками, с каждым из которых наставляемый имеет одно решающее взаимодействие, позволяющее определиться с продолжением или окончанием менторства. Флеш-наставничество уместно в больших образовательных организациях, где присутствуют различные категории сотрудников/обучающихся – опытные и начинающие, титулованные (победители олимпиад, конкурсов, соревнований) и рядовые.

При этом флеш-наставничество, реализуется в разных формах: **Стандартная сессия флэш-наставничества**, когда реализуется одноразовая встреча, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным педагогом-наставником и менее опытным педагогом, которая может продолжаться от



нескольких минут до нескольких часов. Как это работает? Самый простой вариант: вы выбираете одного из коллег, у которого что-то хорошо получается. Подходите к коллеге и просите: «Покажи или расскажи, как это у тебя получается». Коллега рассказывает. Если что-то непонятно, можно подойти к коллеге во второй раз.

**Последовательное флэш-наставничество**, когда педагог обращается за методической помощью к двум и более наставникам, с каждым из которых он встречается, например, еженедельно в течение месяца.

**Тьюториал** – групповые занятия типа тренингов, на которых закрепляются и корректируются знания учащихся, полученные в ходе самостоятельной работы.

Очное занятие, проводимое тьютором на основе активных методов обучения и направленное как на усвоение определенного материала, так и на контроль знаний, умений и навыков обучаемых.

Встречи проводятся приблизительно раз в месяц. Используются для корректировки процесса самостоятельных занятий, освоения эффективных методов работы и обмена опытом. На тьюториалах широко применяются активные методы обучения: групповые дискуссии, деловые игры, тренинги, "мозговой штурм" и т.п.

Тьютор только направляет деятельность наставляемого в нужное русло, обеспечивает для этого все необходимые условия. Процесс тьюторской деятельности реализуют в формах: индивидуальные и групповые консультации, тьюторский семинар, тренинг, образовательное событие.

Формы	Содержание
Индивидуальная консультация или беседа	Обсуждают вопросы личного развития, чтобы организовать процесс сопровождения целенаправленно, повысить активность каждого педагога. Тьютор учитывает способности педагога, особенности характера, навыки общения и настраивает на дальнейшую самостоятельную работу по индивидуальной образовательной программе. Чтобы беседа прошла успешно, нужно установить с наставляемым диалогичные и эмоционально комфортные отношения.
Групповая консультация	Тьютор одновременно выполняет несколько видов работы. Мотивационная – определяет уровень мотивации педагога,

	чтобы развить свой познавательный интерес. Коммуникативная – обеспечивает обратную связь в группе, ее результативность и умение вести диалог. Рефлексивная – обеспечивает понимание в группе, организует конструктивную критику и поиск коллективного решения.
Тьюторский семинар	Предполагает активное групповое обучение. Это открытое занятие с методами интерактивного и интенсивного обучения. Оно направлено на приобретение опыта, чтобы использовать модельные и нестандартные ситуации в индивидуальных образовательных программах. Может проходить в форме деловой и ролевой игры, групповой дискуссии, мозгового штурма.
Тренинг	В основе – групповое взаимодействие, которое направлено на развитие каждого отдельного педагога. В тренингах в интенсивной форме используют методы и техники, активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии. Чаще всего проводят коммуникативные и мотивационные тренинги.
Образовательное событие	Проводят, чтобы обратить педагогов к проблематике творчества, исследования, самовоспитания и самообучения, социального взаимодействия, активизировать мотивацию и личностное развитие. Событие соответствует культурному образцу: праздник, карнавал, аукцион. Имеет развернутый этап подготовки и привлекательную перспективу. В событии могут участвовать успешные люди: лидеры, авторы, эксперты. Во время образовательного события возможны и уместны коммуникация, импровизация, проба.

**Кейс-метод** (англ. Case method). Метод конкретных ситуаций, ситуационного анализа – техника обучения, использующая описание реальных социальных, экономических и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них (допускается множество решений и альтернативных путей).

Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

**Процесс использования Кейс-метода** в работе педагога-наставника может выглядеть следующим образом. Сначала наставник предоставляет молодым педагогам реальный кейс, содержащий описание проблемы, с которой сталкиваются педагоги. Этот кейс может быть связан с организацией урока, взаимодействием с родителями или решением конфликтных ситуаций.

Затем молодым педагогам предлагается проанализировать кейс, выделить ключевые факторы, провести исследование и разработать решение проблемы. Важно, чтобы в ходе анализа участники обращали внимание на различные аспекты, такие как педагогические принципы, этические нормы, социальные и культурные особенности.

Далее происходит обсуждение кейса в группе с участием наставника. В ходе обсуждения молодым педагогам предоставляется возможность поделиться своими мыслями, аргументами и идеями, а также услышать мнения других участников. Наставник играет роль фасилитатора, помогает поддерживать и структурировать дискуссию, задавать вопросы и помогать участникам сформулировать свои мысли.

**Основная цель применения Кейс-метода** в деятельности педагога-наставника – это развитие навыков принятия обоснованных и осознанных решений. В процессе анализа кейсов молодые педагоги учатся выявлять причины и последствия проблемы, оценивать доступные варианты решений, аргументировать свои решения и принимать ответственность за принятые решения.

Кроме того, Кейс-метод способствует развитию коммуникативных навыков и способности работать в группе. Обсуждение кейсов позволяет участникам выражать свои мысли, слушать и уважать мнения других, а также находить общие решения и совместно искать пути решения проблем.

*Солдатова Наталья Александровна,  
заместитель директора по воспитательной работе,  
МКОУ Обуховская СОШ*

## **Модель воспитательной работы на основе консолидации и возможностей внеурочной деятельности дополнительного образования и центра «Точка роста» (в рамках реализации программы воспитания)**

Одной из главных задач современного школьного образования является раскрытие способностей каждого ученика, воспитание личности, готовой к жизни в высокотехнологичном и конкурентном мире.

Обучение должно быть построено так, чтобы выпускники могли самостоятельно ставить и достигать серьезные цели, умело реагировать на разные жизненные ситуации.

Являясь важнейшей составляющей образовательного пространства, дополнительное образование детей и внеурочная деятельность содержат в себе огромный потенциал для развития личности ребенка.

Представляю опыт по реализации модели воспитательной работы в школе, на основе интеграционного взаимодействия детей и взрослых, в системе дополнительного образования, внеурочной деятельности и деятельности центра образования гуманитарного и технологического профилей «Точка роста».



*Несколько слов о нашей ОО:*

МКОУ Обуховская СОШ расположена в жилом микрорайоне на расстоянии 300 м от автотрассы Екатеринбург – Тюмень и 2 км от железнодорожной магистрали. С северной стороны на расстоянии 100 м прилегает лесной массив, с южной стороны на расстоянии 500 м протекает река Пышма.

Как средняя школа существует с 1971 года. В 2026 году мы будем отмечать 55-летний юбилей.

*О воспитательной системе:*

Воспитательная система школы выстраивается с учетом сложившихся традиций и внедрения инновационных образовательных технологий и практик. В рабочей программе воспитания заложены модули «Внеурочная деятельность», «Дополнительное образование», «Профориентация».

ОО имеет лицензию на осуществление деятельности в рамках дополнительного образования. Режим работы школы по пятидневной рабочей неделе в одну смену обеспечивает занятость учащихся по интересам во второй половине дня.

В качестве модели внеурочной деятельности и дополнительного образования детей в МКОУ Обуховская СОШ за основу нами взята оптимизационная модель (на основе оптимизации всех внутренних ресурсов образовательного учреждения, в реализации принимают участие все педагогические работники ОО).

Ключевым моментом является обеспечение воспитания, как неотъемлемой части образования, направленной на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации учащихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства.

Для решения многих задач воспитания требуются усилия всего общества. Поэтому наличие социальных партнеров и развитие взаимовыгодных отношений с организациями, находящимися на территории МО Обуховское сельское поселение, позволяет решать социальные проблемы, в том числе, проблемы воспитания и социализации нового поколения.

На территории села располагается санаторий «Обуховский», объекты социального и культурно-массового назначения:

- Православный храм во имя праведного Симеона Верхотурского;
- Обуховская сельская библиотека (открытие состоялось в 2022 году);
- парк Победы – место памяти участников ВОВ (в парке установлен обелиск павшим на войне, мемориальные плиты).

Дома культуры и иных объектов социального и культурно-массового назначения на территории села нет.

На территории Обуховское сельское поселение имеются 3 сельских клуба (в д. Шипицыно, д. Кокшарова, с. Захаровское). Осуществляет деятельность МКУ «Западный ЦИКД и СД».

Образовательная организация сотрудничает с организациями и учреждениями культуры: совместно с администрацией МО Обуховское сельское поселение, Советом ветеранов, МКУ «Западный центр ЦИКД и СД» организует и проводит праздники и акции.

На территории школы в шаговой доступности располагается МКУ «Детская школа искусств с. Обуховское». Учащиеся имеют возможность получать дополнительное образование, посещая занятия музыкального и художественного отделений (от 80 до 100 учащихся ежегодно).

Кроме этого, обучающиеся посещают ДДТ, ДЮСШ, ДШИ в г. Камышлове.

С 1965 года осуществляет деятельность школьный историко-краеведческий музей. В настоящее время музей занимает 2 комнаты второго этажа здания начальной школы (бывшего интерната) общей площадью 60 м<sup>2</sup>. Непрерывная поисково-собираТЕЛЬСкая деятельность ведется более 50 лет, в результате чего в школьном музее на настоящий период имеется 1 400 экспонатов, из них более 1000 подлинных. Особая гордость музея – экспозиция «Русская изба», где представлены предметы крестьянского быта XIX века, среди которых есть редкие и уникальные экспонаты.

В 2020 году по результатам участия во Всероссийском конкурсе «Историческая память» наш музей был отмечен в номинации «Лучший сельский школьный музей» (1 место в региональном этапе конкурса, 3 место – в Уральском федеральном округе). В 2025 году также по итогам конкурса музей был отмечен как «Лучший сельский музей» в региональном этапе всероссийского конкурса музеев общеобразовательных организаций «Знать, чтобы помнить» (3 место).

В 2017 году был открыт новый стадион с футбольным полем, беговыми дорожками, игровыми площадками с уличными тренажёрами и полосой препятствий. Также на территории школы имеется скейтпарк.

В течение ряда лет на договорной основе осуществляется взаимодействие с МКУ «Детская юношеская спортивная школа». Во второй половине дня для учащихся на базе школы организованы секции: «Футбол», «Волейбол», «Баскетбол», «Лёгкая атлетика», «Льжи».

Осуществляет деятельность школьный спортивный клуб «Звезда» (зарегистрирован во Всероссийском реестре школьных спортивных клубов. Свидетельство, рег. номер РФ-66 № 15334).

В летний период осуществляет деятельность оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей «Солнышко». Ежегодно на базе лагеря реализуется тематическая профильная смена на основе Рабочей программы воспитания летнего оздоровительного лагеря, дети посещают занятия по ДООП («Графический дизайн», «Чудо-ручки», «Шахматы»), для юных спортсменов действует спортивный отряд.

С 2019 года на базе школы открыт центр образования гуманитарного и технического профилей «Точка роста».

Эти факторы позволили определить идеологию образовательной организации – «Школа для всех» (ориентация на потребности, способности, жизненные планы каждого участника образовательного процесса, создание необходимых условий для реализации вариативного образования в рамках одной школы.

Всё это позволяет нам расширять возможности для предоставления качественного современного образования для школьников, развития общекультурных компетенций, цифровой грамотности, проектной деятельности детей, педагогов, привлечь внимание родительской общественности. В школе созданы условия для обеспечения доступности дополнительного образования разным категориям обучающихся.

Деятельность в системе дополнительного образования обучающихся осуществляется по таким направлениям, как:

- социально-гуманитарное;
- художественное;
- техническое;
- туристско-краеведческое;
- физкультурно-спортивное;
- естественнонаучное

Часть программ, ключевых мероприятий реализуется на базе центра «Точка роста».

Понимая всю важность профессионального самоопределения подрастающего поколения, открывая Центр «Точка роста», одной из задач мы ставили повышение охвата обучающихся, осваивающих образовательные программы по указанным предметным областям, а также не менее 70% обучающихся от общего числа учащихся, охваченными дополнительными общеобразовательными программами цифрового и гуманитарного профилей во внеурочное время.

Образовательная среда Центра «Точка роста» позволяет создавать совокупность условий, поддерживающих процесс самоопределения, т.к. школьник проводит в ОО продолжительное время, которое в большей степени влияет на его деятельность, и обуславливает общее и специфическое в его ранней профессиональной ориентации. Таким образом, все **компоненты образовательной среды оказывают влияние на раннюю профориентацию.**

Время показывает, что Центр «Точка роста» становится главным звеном организации профориентационной работы, основой для формирования системы ранней профориентации в школе на всех уровнях образования.

Как показывает практика, потенциал возможностей внеурочной деятельности и дополнительного образования на основе совместной деятельности детей и взрослых, объединённых общей идеей, ценностными

ориентациями и интересами в процессе реализации программы воспитания огромен.

Учащиеся школы – активные участники олимпиад, творческих конкурсов, фестивалей: среди них есть победители и призеры разных уровней. У многих учеников преобладают позитивные мотивы участия во внеурочной деятельности и системе дополнительного образования. Учащиеся – спортсмены школы, принимая участие в соревнованиях различного уровня, демонстрируют высокие результаты. Многие из них имеют значки ГТО.

Мы открыты для сотрудничества. Педагогический коллектив школы имеет большой опыт успешного предъявления результатов реализации проектов и перспективных воспитательных практик. На базе образовательной организации проводятся семинары с участием представителей педагогического сообщества МО Камышловский муниципальный район, Восточного управленческого округа.

На постоянной основе осуществляется взаимодействие с ГАПОУ «Камышловский педагогический колледж». Студенты колледжа принимают участие в обучающих практических семинарах по теме «Организация внеурочной деятельности и дополнительного образования в школе», посещают открытые мероприятия педагогов школы, а также проходят педагогическую практику.

В этом году наш коллектив пополнился молодыми специалистами – 6 выпускников КПК стали частью школьной команды.

Кроме этого, в школе сложилась и система наставничества.

Одной из инновационных моделей наставничества является сотрудничество в паре «Работодатель (педагог-наставник) – Студент педагогического колледжа».

В 2022 – 2023 учебном году я стала наставником для студента педагогического колледжа. Моим партнером по участию в проекте «Старт в будущее» стал Демьянов Алексей Владимирович, студент 2 курса ГАПОУ СО

«Камышловский педагогический колледж» (специальность 44.02.02 «Преподавание в начальных классах»). Призер регионального этапа чемпионата профессионального мастерства «Абилимпикс» в 2023 году.

Остановлюсь подробнее на взаимодействии в наставнической паре.

Опыт показывает, что вхождение в профессию для начинающего педагога проходит значительно сложнее, чем у представителей иных профессий. Полученное им специальное образование не дает гарантий на успех, ведь учитель – это образ жизни.

Важную роль играют и личностные качества, и профессиональные педагогические умения, навыки, владение современными технологиями, применяемыми в образовании и воспитании. Все эти качества, как правило, присущи педагогу опытному. А как же быть молодому, не имеющему опыта, специалисту?

Безусловно, чтобы молодой специалист смог почувствовать себя комфортно в новой обстановке, ему нужна помощь и поддержка более опытного педагога.

В результате профессионального взаимодействия формируется атмосфера, которая благоприятствует самосовершенствованию как начинающего педагога, так и влияет на результативность деятельности педагога со стажем.

Поэтому **предметом наставничества** стала технология интенсивного развития личности, передача опыта использования современных технологий обучения и воспитания, знаний, формирование профессиональных навыков, компетенций.

### **Цель взаимодействия в наставнической паре:**

Цель наставничества вижу в обеспечении психоэмоциональной поддержки, профессиональной помощи в решении методических проблем, углубление профессионального образования студента и формирование практической готовности к будущей специализации.

### **Этапы взаимодействия в паре и формы работы**

Работая в паре, мы прошли через все 3 этапа взаимодействия, используя различные формы, большинство из которых были практико-ориентированными.

На первом этапе было важно установить конструктивное взаимодействие, сформировать план совместных действий, который реализовывали в течение всего периода.

Методы сотрудничества (открытый диалог, свободный выбор, сотворчество, совместный анализ и оценка, «мозговой штурм», самоанализ и самооценка), способствовали созданию условий для субъект-субъектных отношений, позволили мне и наставляемому быть партнерами в увлекательном процессе созидания и развития своей личности.

#### **Результаты участия в проекте:**

- Совместное проведение открытых мероприятий в рамках организации внеурочной деятельности в школе (интерактивные экскурсии в музей, занятия кружка «Графический дизайнер», участие в Днях открытых дверей – в МКОУ Обуховская СОШ; внеурочное занятие «Разговоры о важном» по теме «День труда. Мир профессий»);
- Участие в окружном семинаре «Эффективные методы и приемы наставничества: маленькие шаги к большой цели»;
- Участие в XXI НПК «Проектное обучение в образовательной организации: теоретические и практические основы» и последующая публикация тезисов в сборнике материалов конференции;
- Участие в I Всероссийском профориентационном фестивале «Билет в будущее»;
- Трансляция опыта совместной деятельности в рамках образовательной организации через участие в семинаре педагогических работников Камышловского МР (тема: «Наставничество – основа профессионального мастерства педагога»).
- 2 место по результатам участия в проекте.

Благодаря совместной деятельности каждому из нас удалось добиться и результатов в плане личностного развития.

**Для наставляемого:** умение распределять время, повышение эффективности самостоятельной деятельности.

**Ключевой момент:** трудоустройство на должность педагога дополнительного образования – успешная защита диплома – окончание колледжа – трудоустройство.

**Для наставника:** Я как наставник обрела устойчивую внутреннюю мотивацию к наставнической деятельности, смогла оценить собственные возможности.

Вопросы, который я задавала себе на начальном этапе вхождения в проект: «смогу ли я?», «по силам ли мне все это?», постепенно сменились на утверждения «дорогу осилит идущий», «нужно постоянно искать тех людей, которым ты будешь полезен»

Подводя итог, отмечу, **что наставничество** – это «дорога с двусторонним движением». Вне зависимости от того, какую роль вы занимаете в наставнической паре: наставника или наставляемого, эффективное взаимодействие уверенно приведет как к личностному, так и к профессиональному росту.

*Лопарева Вера Витальевна,  
председатель Совета местного отделения  
Движения Первых ГО «город Ирбит»*

### **Система наставничества в Движении Первых**

Высокие темпы развития Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» (далее – Движение Первых, Движение) в современной России, наблюдаемые с 2023 г., вовлечение детей, подростков и молодежи в различные виды коллективной социально-значимой деятельности под руководством взрослых, постоянный рост числа участников Движения Первых и задачи реализации Программы

воспитательной работы Движения Первых требуют обращения к проблеме роли взрослого в детском и молодежном движении в современных условиях, которые отличаются поли-субъектностью воспитательного пространства, разрывом естественной преемственности в передаче воспитательных компетенций педагогов от предыдущих поколений и значительной утратой отечественных традиций воспитания в массовой практике, при высоком уровне развития теории воспитания и активности государственной политики в сфере развития воспитания.

В основу моделирования наставничества в Движении Первых заложена опора на анализ действующих в Движении Первых практик, существующих в сфере воспитания в Российской Федерации актуальных решений современных задач воспитания и на историко-педагогический анализ опыта деятельности вожатых в пионерской организации, их подготовки и сопровождения.

Наставничество – это социально-педагогическая технология организации и сопровождения реализации целей Программы воспитательной работы Движения Первых в коллективе, группе и индивидуально в форме основанных на доверии и уважении рефлексивных практик по передаче (формированию в деятельности) знаний, навыков, опыта, культуры, ценностей в процессе совместной коллективной социально-значимой деятельности в субъект-субъектном взаимодействии.

Наставничество – всегда двусторонний процесс, в котором участвуют значимый взрослый (наставник) и наставляемый, предполагающий личностный рост обеих из сторон.

Наставничество, как технология, является одним их ключевых социально-педагогических условий, обеспечивающих развитие



детского коллектива и формирование устойчивых взаимосвязей участников с социальной средой. Оно реализуется через деятельность детско-взрослых сообществ, где развиваются и поощряются все возможные направления передачи знаний и опыта, не только от старших, но и от младших, и между представителями одного поколения.

Наставнические навыки у детей и молодежи развиваются в самоуправлении, когда каждый берет на себя ответственность.

Осуществлять наставническую деятельность может любой участник Движения независимо от возраста, если он обладает определенными знаниями, опытом и навыками и передает их менее опытным участникам.

Формирование наставнических компетенций у участников Движения Первых и создания мотивации к наставнической деятельности начинается в то время, когда они являются участниками коллективной социально-значимой деятельности первичных отделений Движения Первых, например, в процессе реализации шефской помощи или различных форм взаимодействия с другими участниками, по мере того как они выполняют различные, постепенно усложняющиеся поручения, участвуют в самоуправлении коллективом первичного отделения.

### **Как стать наставником?**

Кандидату в наставники необходимо подать заявление о приеме лично на бумажном носителе или в электронном виде через автоматизированную информационную систему Движения в первичное отделение Движения.

Решение о приеме или отказе принимается Советом регионального отделения Движения, а порядок рассмотрения заявлений и принятия решений определяется внутренними документами Движения.

### **Какие задачи стоят перед наставником?**

Задачи наставника определяются Программой воспитательной работы Движения и содержанием его деятельности.

*Общие задачи наставника по реализации целей и миссии Движения Первых:*

- развивать личность как субъект активной социальной деятельности в коллективе;
- развивать самосознание как основу индивидуальной системы ценностей и мировоззрения, формировать гражданскую идентичность и деятельностный патриотизм;
- формировать внутреннюю ценностную позицию личности по отношению к себе, собственному жизненному пути, окружающим людям, предметному миру – культурному наследию России и человечества;
- развивать навыки, направленные на оказание помощи другим людям, а также навыки сотрудничества и уважения к ним;
- развивать Движение как институт социального воспитания инициативы, самостоятельности и ответственности подрастающего поколения;
- формировать у детей и молодежи стойкое неприятие идеологий экстремизма, терроризма, неонацизма, а также содействовать воспитанию межнационального, межэтнического (межконфессионального) согласия и его дальнейшего укрепления, уважения к закону и правопорядку.

***К специфическим задачам наставника отнесены:***

- развитие личности как субъекта различных ролей наставнической деятельности в рефлексивных практиках формирования внутренней позиции и самосознания личности;
- овладение стратегиями деятельности наставника и наставляемого в организации различных видов коллективной социально значимой деятельности;
- развитие культуры, традиций и поведения взаимопомощи и взаимоуважения в наставничестве при реализации Программы воспитательной работы Движении Первых;

— ускорение самоопределения и идентификации с ценностями Движения Первых и коллективом первичного отделения.

### **Какие функции выполняет наставник?**

Наставник осуществляет:

- поддержку проектирования и реализации коллективной социально значимой деятельности различных категорий наставляемых;
- развитие коллектива и участие в его управлении и жизнедеятельности;
- предъявление личного примера для подражания в потребности наставляемых в значимом взрослом, в следовании за лидером;
- создание и удовлетворение их потребности в получении информации, совета;
- анализ их поведения в повседневной деятельности;
- управление внешними и внутренними связями и информацией в интересах достижения целей Движения Первых;
- планирование, сопровождение и реализацию просветительских, проектных активностей и социально значимой деятельности.

### **С кем работает наставник?**

Наставник, прежде всего, работает с **наставляемым – участником-обучающимся**, а также родителями участников Движения Первых.

Родитель при этом может осуществлять в Движении функции наставника, наставляемого, он может участвовать в коллективной социально значимой деятельности, в проектах и мероприятиях, оказывать содействие другим наставникам.

### **Кто рядом с наставником?**

Ядром системы наставничества является взаимодействие наставника и наставляемого, но в системе наставничества на ее различных уровнях действуют те, кто организует процессы поддержки, развития и помощи наставникам и наставляемым.

### ***Институциональный уровень***

В организации, на базе которой создано первичное отделение, действует куратор, который оказывает организационное содействие в деятельности первичных отделений, консультативно-организационную поддержку в вопросах регистрации и вступления, содействие в привлечении новых участников Движения Первых.

Кроме куратора в организации, на базе которой создано первичное отделение, задачи развития Движения Первых решают различные должностные лица, взаимодействующие с Движением Первых, например:

- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями,
- заместитель руководителя организации,
- классный руководитель,
- заместитель руководителя по воспитательной работе в системе среднего профессионального образования,
- проректор по воспитательной работе в системе высшего образования,
- иное должностное лицо, которому поручены данные задачи и др.

Они обеспечивают сотрудничество организации с Движением Первых, информирование участников образовательных отношений о деятельности Движения Первых и его значимости для формирования личности обучающихся, о проведении всероссийских, региональных, муниципальных и прочих мероприятий, о мероприятиях в сфере молодежной политики.

### ***Региональный и муниципальный уровни***

Председатель и сотрудники совета местного и регионального отделений Движения Первых осуществляют управление связями и информацией в муниципалитете/регионе, выполняют посредническую функцию между субъектами; психологическую, информационную, методическую, ресурсную и др. поддержку; анализ, целеполагание, планирование, организацию, регулирование наставнической в муниципалитете/регионе, выявление, обобщение и обмен практиками.

Старший вожатый выполняет функции координации развития органов детского самоуправления, работы с Советами Первых и детским активом на уровне региона.

### ***Федеральный уровень***

Центральный аппарат Движения Первых отвечает за управление связями и информацией в интересах достижения целей Движения Первых; координацию деятельности региональных отделений Движения Первых; анализ, целеполагание, планирование, организацию, регулирование наставнической деятельности в регионах.

Движение Первых активно развивается в социальном пространстве территорий Российской Федерации и взаимодействует с различными организациями в решении специфических задач – это партнёры наставника, которые включаются в работу в рамках определенной области.

Какие форматы деятельности наставника существуют?

Наставник может работать в разных форматах: индивидуально с одним наставляемым, с группой над конкретным проектом, событием, задачей и с постоянно действующим коллективом первичного отделения. Каждый формат наставничества, с одной стороны, отличается определенной спецификой цели, содержания и технологий деятельности, а с другой стороны, все они тесно связаны в практической реализации.

Формат наставничества	Индивидуальный	Групповой	Коллективный
Количественная характеристика наставляемых	Один участник	Группа наставляемых, объединенных под конкретную задачу	Коллектив постоянно действующего первичного отделения
Доминирующая цель	Формирование продуктивных стратегий у наставляемого по восприятию и отработке обратной связи	Формирование инициативы, лидерской позиции	Формирование самосознания личности как основы самовоспитания
Преимущественные формы работы	Словесные формы работы (беседа, рассказ, убеждение,	Практические: деловая игра, дискуссия	Коллективная творческая деятельность

	аргументирование, индивидуальное поручение), что актуализирует опору на личный пример наставника		социально значимой направленности, традиции, общее собрание
Доминирующее содержание деятельности	Проблематизация и целеполагание личностно-социального развития	Организация опыта лидерства и подчинения в деятельности	Организация опыта совместной деятельности и самореализации в коллективной деятельности
Специфические технологии	Проектная, психолого-педагогическое сопровождение, коучинг и др.	Проектная	Технологии коллективного воспитания, перспективных линий

### ***Индивидуальный формат наставничества.***

Работа наставника с одним участником преимущественно в целях проблематизации и целеполагания личностно-социального развития, предоставления наставляемому обратной связи о его практической деятельности и формирования продуктивных стратегий у наставляемого по восприятию и отработке обратной связи в соответствии с возрастными и индивидуальными психолого-педагогическими особенностями.

Индивидуальный формат наставничества включает технологии психолого-педагогического сопровождения, коучинга и др., основанные преимущественно на словесных формах работы, что не исключает, а актуализирует опору на личный пример наставника.

### ***Групповой формат наставничества***

Предполагает работу наставника с группой участников, с учетом групповой динамики и связями с коллективом первичного отделения. Групповой формат наставничества является относительно самостоятельным в реализации проектной деятельности, ограниченной временем, ресурсами, участниками и пр., или этапом в формировании коллектива (наставничество группы – актива коллектива, работа с активом как этап развития коллектива, работа с временными группами в коллективе, которые формируются для решения относительно самостоятельных задач), или частью коллектива (когда

при проектировании и реализации воспитательного события коллектива формируется инициативная группа, которую сопровождает наставник).

### ***Коллективный формат наставничества***

Требует от наставника наличия высокого уровня педагогического мастерства по развитию коллектива. Наставничество в коллективе аккумулирует владение наставником приемами индивидуального и группового наставничества.

Данный формат предполагает использование и опору на такие методы, свойственные коллективу, как:

- общее собрание,
- постоянное и временное поручение,
- система взаимответственности и взаимоподчинения,
- традиции,
- система перспективных линий,
- позитивный и бодрый стиль жизни коллектива,

и др., предполагающие создание возможностей (ситуаций) для выполнения наставнических функций участниками коллектива относительно друг друга по передаче знаний и навыков в специально созданных педагогических ситуациях жизнедеятельности воспитательного коллектива первичного отделения.

### **Как можно организовать взаимодействие с наставляемым?**

Мастерство наставника проявляется в том, как он владеет различными приемами организации деятельности. К ним относятся приемы:

- по сопровождению индивидуального и группового проектов,
- по сопровождению коллективной социально значимой деятельности,
- организации различных видов рефлексивных практик,
- организации просветительских проектов.

Через приемы реализуются методы и технологии деятельности наставника, соответствующие конкретным целям и условиям.

Некоторые приемы работы наставника универсальны, то есть они используются в различных методах и могут быть отнесены к любой из четырех групп приемов.

### **Какими технологиями работы может пользоваться наставник?**

К технологиям работы наставника относятся:

- ситуативные технологии воспитания: технологии преодоления конфликта в коллективе, педагогической оценки, создания ситуации успеха, соревнования;
- системные (перспективные) технологии воспитания: технологии игры, клубной деятельности, мероприятия, коллективной творческой деятельности, проектирования события;
- повседневные технологии воспитания: технологии педагогической диагностики, планирования воспитательной работы, организации поручений, технология поддержания и переключения внимания участников во время беседы с ними, технология включения в игру, технология предъявления педагогического требования.

### **Какими принципами должен руководствоваться наставник в своей деятельности?**

В деятельности наставника выделяется ряд важных принципов, которыми он может руководствоваться:

- Принцип позитивных отношений в коллективе.
- Принцип субъект-субъектного взаимодействия.
- Принцип этичности.
- Принцип создания ситуации успеха.
- Принцип ситуативной обусловленности.
- Принцип добровольности в наставнических отношениях.
- Принцип непрерывного характера отношений.
- Принцип активной жизненной позиции в организации наставничества в социально значимой деятельности Движении Первых.

- Принцип ориентации на запрос наставляемого.
- Принцип интеграции и дифференциации.

### **Какова внутренняя логика процесса наставничества?**

Процесс организации наставнической деятельности в рамках Движения Первых в логике деятельностного и технологического подходов включает следующие процедуры работы наставника Движения Первых, которые в цикле структуры деятельности могут рассматриваться и как этапы:

- диагностирование,
- целеполагание,
- проектирование,
- организация деятельности,
- контроль и управление.

Практика организации деятельности первичного отделения может на одном хронологическом срезе быть представлена параллельным сосуществованием всех процедур. Кроме того, диагностирование, контроль и управление – это процедуры непрерывного характера в условиях добровольного объединения, которые осуществляются неформальными способами, например, методом целенаправленного наблюдения.

**Диагностирование:** анализ и оценка текущего состояния развития личности, групповой динамики и развития коллектива, потребностей участников, определение их сильных и слабых сторон, выявление интересов и мотивации.

**Целеполагание:** совместное с участниками определение общих и индивидуальных целей, которые будут служить основой для дальнейшего развития в социально значимой деятельности, постановка воспитательных целей.

**Проектирование:** разработка совместно с участниками в проектной логике действий по основным этапам жизненного цикла проектов, педагогическое проектирование программы развития личности и коллектива

по достижению целей Программы воспитательной работы Движения Первых, включая выбор подходящих методов, определение ресурсов, создание среды.

**Организация деятельности:** распределение ролей и обязанностей между участниками, индивидуальных и групповых поручений, обеспечение необходимой поддержки и обратной связи с использованием различных стилей лидерства.

**Контроль:** оценка прогресса в достижении целей, проведение анализа эффективности применяемых методов и выявление проблем и трудностей в реализации воспитательной наставнической деятельности.

**Управление:** корректировка планов и программ развития личности и коллектива и предоставление дополнительной поддержки для достижения поставленных педагогических и организационных целей.

#### **Какой стиль взаимоотношений с наставляемыми использовать?**

Уровень профессионального мастерства наставника проявляется через его владение стилями лидерства наставника (например, товарищеский, опосредованный, тренерский, демократический, эталонный, авторитетный, партнерский, авторитарный), которые отличаются характером задач и уровнем развития коллектива и пр., зависят от ситуации, в которой разворачивается деятельность и задачи, которые ставит наставник.

Таким образом, научно-педагогическая модель наставничества в Движении Первых представляет собой теоретическое описание субъектов, содержания и процессов по реализации наставнической деятельности в Движении Первых, отражающее процесс воспитательной работы в Движении Первых в целях: формирования организационно-методической основы для внедрения и последующего развития механизмов взаимодействия наставников Движения Первых с наставляемыми; методической поддержки деятельности Движения Первых по развитию наставничества; обеспечения создания и развития организационных механизмов вовлечения наставников Движения Первых в работу с наставляемыми.

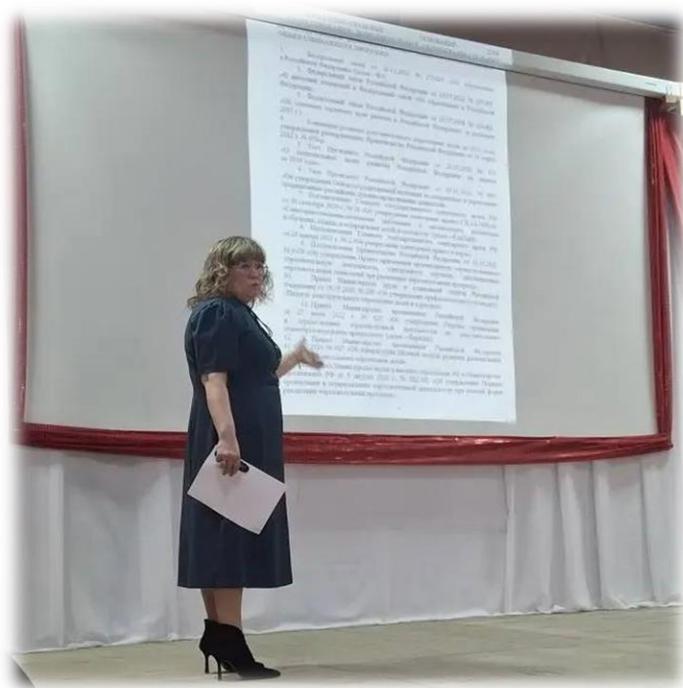
*Подковырина Надежда Анатольевна,  
заместитель директора по научно-методической работе  
МАОУ ДО «Центр детского творчества»*

**Составление и корректировка программного содержания  
в соответствии с новыми методическими рекомендациями  
«Разработка дополнительных общеобразовательных программ в  
образовательных организациях»  
в контексте группового («вверного») наставничества,  
как эффективного вида передачи информации  
от наставника к наставляемым**

Наставничество педагогических работников делится на несколько видов, которые в каждой образовательной организации могут применяться в комплексе или выборочно, в зависимости от конкретной ситуации.

Например, в случае возникшей ситуации по обновлению или созданию новых важных локальных документов, в МАОУ ДО «Центр детского творчества» используется групповое наставничество.

Групповое («вверное») наставничество – вид наставничества, при котором один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (два и более человек).



Данный вид наставничества особенно эффективен и востребован в тех случаях, когда в учреждении имеется опытный наставник, способный оказывать профессиональную помощь по устранению определенного профессионального дефицита.

В нашей образовательной организации – это команда

профессионалов, из числа методистов и наставников, данный функционал которых, перед началом учебного года закрепляется Приказом учреждения, где сформированы наставнические пары молодых педагогов и стажистов.

Обозначенная ситуация, связанная с обновлением или созданием новых локальных документов, а именно с составлением и корректировкой программного содержания в соответствии с новыми методическими рекомендациями «Разработка дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в образовательных организациях», – это серьезная задача, с выполнением которой, столкнулись все педагоги дополнительного образования Свердловской области перед началом 2025-2026 учебного года.

В нашем Центре детского творчества, в подобных случаях для педагогов проводится сначала общее методическое совещание об изменениях, далее, все педагоги распределяются между методистами и наставниками для проведения более подробного консультирования, но уже в группах. Так рабочий процесс идет быстрее и эффективнее.

Такой формат позволяет первоначально ознакомить педагогов с общими вопросами, связанными, в данном случае, с корректировкой дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ (далее, ДООП), и в последующем, доработать этот материал в группах, консультантами которых являются, непосредственно, методисты и наставники, как уже говорилось ранее.

Из общих вопросов вышеуказанной темы необходимо обратить внимание на следующие моменты.

Методические рекомендации, составителем которых стала Наталья Эдуардовна Климова, старший методист Регионального модельного центра, вступили в силу с 01 мая 2025 года.

Настоящие Рекомендации были разработаны с целью оказания методической помощи педагогическим работникам в осуществлении образовательной деятельности, и главное, установления единых подходов к

проектированию ДООП в образовательных учреждениях Свердловской области.

Методические рекомендации предназначены для совершенствования ДООП, повышения их педагогической ценности и методической конкурентоспособности.

В рекомендациях использованы методические материалы регионов Российской Федерации.

Методические рекомендации состоят из двух разделов: первый раздел содержит рекомендации по разработке ДООП, второй – конкретизирует особенности разработки и оформления ДООП, реализуемых с использованием дистанционных технологий.

Педагоги Центра детского творчества корректировали свои программы в соответствии с первым разделом, поскольку образовательный процесс в нашем учреждении проходит очно, лишь в исключительных случаях при необходимости, программа может реализовываться с использованием дистанционных технологий или с использованием электронного обучения. Основанием к применению такого формата обучения может послужить неблагоприятная ситуация по коронавирусной инфекции COVID-19 и другим видам инфекций, где данная мера является необходимой и способствует недопущению массового распространения заболеваний (эпидемии) на территории муниципального образования Городской округ «город Ирбит». Также, учебные занятия в форме дистанционного или электронного обучения могут использоваться в образовательном процессе при проведении выездных массовых мероприятий с обучающимися других учебных групп. Например, если в одном творческом коллективе 6 групп обучающихся, а на конкурс или соревнования поехали только 4 группы по определенной заявленной возрастной категории, то для остальных двух групп, на период поездки, будет организовано дистанционное обучение.

При составлении и корректировке существенно поменялась структура ДООП. Глядя на оглавление, видно, как изменились названия разделов

программы. Например, первый раздел, который ранее назывался – «Комплекс основных характеристик», стал называться – «Основные характеристики»; второй раздел, ранее назывался – «Комплекс организационно-педагогических условий», сейчас называется – «Организационно-педагогические условия».

Сами разделы уменьшились по количеству подразделов, но это совсем не означает, что содержание этих подразделов ушло из программы совсем. Данное содержание вошло в другие подразделы, которые таким образом стали укрупненными, более емкими и наполненными.

В целом, анализ работы с новыми методическими рекомендациями показал педагогам четкие и последовательные ориентиры по разработке ДООП по всем разделам программы, начиная с титульного листа, и заканчивая списками литературы.

После общего конструктивного разбора, профессиональный разговор по дальнейшей работе организуется посредством группового взаимодействия, где очень подробно и детально, с точки зрения методики, просматривается всё содержание программы в соответствии с направлениями деятельности дополнительного образования. Педагоги имеют возможность разобрать примеры формулировок того или иного раздела программы, вызывающие особые затруднения при выполнении работы, задать интересующие их вопросы, получить на них четкие конструктивные ответы, что в свою очередь, оперативно решает конкретную профессиональную задачу.