

Областное государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Рязанский институт развития образования»  
Автономная некоммерческая организация «Центр развития  
образовательных проектов Рязанской области «Образование 62»  
Региональный модельный центр дополнительного образования детей  
Рязанской области

Кувшинкова И.А.

## **Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе**

Методическое пособие



Рязань 2026

ББК 74.200.587

А43

Наставничество в молодежном и детско-взрослом коллективе: Методическое пособие/ разработчик Кувшинкова И.А.; Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Рязанский институт развития образования, Региональный модельный центр дополнительного образования детей АНО «Образование -62» – Рязань, 2026. – 62 с.

Данное методическое пособие предназначено для наставников: оно поможет организовать работу по повышению мотивации детей к обучению, поддержке учащихся с особыми потребностями, формированию осознанного выбора образовательной и профессиональной траектории.

**ББК 74.200.587**

**А43**

© И.А. Кувшинкова, 2026

© Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Рязанский институт развития образования, Региональный модельный центр дополнительного образования детей АНО «Образование -62», 2026

Современное дополнительное образование детей призвано не просто расширять кругозор и развивать таланты, но и создавать условия для полноценной самореализации личности. В этом контексте особую роль приобретает наставничество – гибкая и эффективная форма взаимодействия, способная поддержать ребёнка на пути его индивидуального развития.

Настоящий сборник посвящён реализации модели наставничества «педагог – учащийся» в учреждениях дополнительного образования. Эта модель предполагает целенаправленное взаимодействие педагога-наставника и учащегося для стимулирования образовательного, культурного, интеллектуального и личностного роста, раскрытия потенциала и формирования жизненных ориентиров.

Почему наставничество актуально?

Дополнительное образование обладает уникальными возможностями для внедрения наставничества:

- индивидуализация – учёт интересов, способностей и потребностей каждого ребёнка;
- гибкость – свобода в выборе форм и методов работы, отсутствие жёстких стандартов;
- мотивирующая среда – ориентация на успех и практическое применение знаний;
- широкий спектр деятельности – творческие, технические, спортивные, социально-гуманитарные направления.

Наставничество в этой среде становится не просто передачей знаний, а сопровождением на пути самоопределения, где педагог помогает учащемуся:

- осознать свои сильные стороны и зоны роста;
- выстроить индивидуальный образовательный маршрут;
- приобрести опыт проектной и творческой деятельности;
- развить гибкие навыки (коммуникацию, критическое мышление, эмоциональный интеллект);
- подготовиться к осознанному выбору профессии.

### **Цели и задачи сборника**

**Цель** – методическое обеспечение внедрения модели наставничества «педагог – учащийся» в практику учреждений дополнительного образования.

#### **Задачи:**

- раскрыть сущность и принципы наставничества в дополнительном образовании;
- представить алгоритмы организации наставнической деятельности;
- предложить практические инструменты для работы педагога-наставника (планы, анкеты, методики оценки);
- продемонстрировать успешные кейсы и примеры из опыта учреждений;
- помочь педагогам адаптировать модель под специфику своих программ и контингент учащихся.

Для кого этот сборник?

Материалы сборника будут полезны:

- педагогам дополнительного образования;
- методистам и руководителям творческих объединений;
- кураторам программ наставничества;
- администрациям учреждений дополнительного образования;
- всем, кто заинтересован в развитии персонализированных подходов к обучению и воспитанию.

Мы убеждены, что наставничество в формате «педагог – учащийся» способно стать мощным ресурсом для раскрытия талантов, формирования устойчивой мотивации к обучению и успешной социализации детей. Пусть этот сборник станет надёжным помощником в вашей профессиональной деятельности!

## **Теоретические основы наставничества: понятия, цели, задачи и принципы**

### **Понятия**

Наставничество – это форма индивидуального сопровождения и поддержки обучающегося опытным педагогом (наставником), основанная на передаче знаний, опыта и ценностей через прямое взаимодействие и совместную деятельность

Ключевые участники процесса:

Наставник – педагог с подтверждённым профессиональным и жизненным опытом, способный оказать психолого-педагогическую поддержку, помочь в личностном и профессиональном самоопределении.

Наставляемый (учащийся) – обучающийся, который через взаимодействие с наставником решает конкретные образовательные, социальные и личностные задачи, приобретает новый опыт и развивает компетенции.

Куратор – специалист, организующий и координирующий наставническую деятельность в учреждении (подбор пар, методическая поддержка, мониторинг результатов).

В рамках модели «педагог – учащийся» акцент делается на индивидуальном развитии ребёнка в условиях дополнительного образования: раскрытие талантов, формирование мотивации, освоение практических навыков и социализация.

### **Цели наставничества**

Общая цель – создание условий для самореализации и успешной социализации учащегося через персонализированную поддержку наставника.

Конкретные цели:

- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала учащегося;
- формирование устойчивой мотивации к обучению и саморазвитию;
- помощь в осознанном выборе образовательной и профессиональной траектории;

- развитие гибких навыков (коммуникация, критическое мышление, эмоциональный интеллект)

- поддержка социальной адаптации и формирование ценностных ориентиров;

- повышение образовательных результатов и вовлечённости в деятельность учреждения.

Задачи наставничества:

Диагностические:

- изучение индивидуальных особенностей, интересов и потребностей учащегося;

- выявление «зон роста» и образовательных дефицитов.

Развивающие:

- формирование навыков самоорганизации, целеполагания и рефлексии;

- развитие метапредметных и личностных компетенций;

- стимулирование познавательной активности и творческой инициативы.

Сопровождающие:

- помощь в освоении образовательной программы и проектной деятельности;

- организация практического применения знаний (мастер-классы, конкурсы, фестивали);

- поддержка в преодолении учебных и социальных трудностей.

Воспитательные:

- формирование нравственных ценностей и гражданской позиции;

- развитие ответственности, самостоятельности и лидерских качеств;

- профилактика девиантного поведения через вовлечение в социально значимую деятельность.

Координирующие:

- взаимодействие с родителями, педагогами и психологами для создания единой поддерживающей среды;

- информирование о возможностях самореализации (олимпиады, гранты, стажировки).

Принципы наставничества:

Добровольность – участие в программе основано на свободном выборе наставника и наставляемого, без принуждения.

Индивидуализация – учёт возрастных, психологических и социокультурных особенностей учащегося, построение персональной траектории развития.

Доверие и эмпатия – создание безопасной атмосферы для откровенного общения, уважение к мнению и чувствам наставляемого

Системность – регулярность встреч, последовательность в постановке задач, долгосрочность сопровождения.

Практическая направленность – опора на реальные проекты, кейсы и ситуации, где учащийся может применить знания и навыки.

Обратная связь – конструктивное обсуждение результатов, акцент на достижениях и зонах роста.

Самостоятельность – наставник не решает задачи за учащегося, а помогает найти пути решения, стимулирует инициативу.

Конфиденциальность – неразглашение личной информации о наставляемом и его семье без согласия.

Вариативность – использование разнообразных форм работы (беседы, мастер-классы, экскурсии, совместные проекты) в зависимости от целей и интересов учащегося.

Сотрудничество – взаимодействие наставника с другими специалистами учреждения (психологом, социальным педагогом, методистом) для комплексной поддержки ребёнка.

Эти теоретические основы задают методологическую базу для организации наставничества в учреждениях дополнительного образования. Их реализация позволяет создать среду, где каждый учащийся получает возможность раскрыть свой потенциал и уверенно двигаться к поставленным целям.

Организация процесса наставничества в учреждении дополнительного образования включает несколько ключевых этапов, определение ролей участников, подготовку необходимой документации, а также использование практических инструментов и методик.

### **Этапы внедрения модели наставничества**

Подготовка условий для запуска программы. На этом этапе проводится анализ ситуации в учреждении, определяются формы наставничества, которые будут реализовываться (например, «педагог – обучающийся»), назначается куратор и формируется команда организаторов. Также осуществляется нормативно-правовое оформление (разработка положения о наставничестве, приказов и других документов), информирование педагогического коллектива и подготовка методического обеспечения.

Формирование базы наставляемых и наставников. Проводится сбор заявок от желающих участвовать в программе. Наставляемыми могут быть обучающиеся, которые нуждаются в поддержке для раскрытия потенциала, адаптации, повышения мотивации или решения конкретных задач. Наставниками могут стать опытные педагоги с успешным опытом, готовые делиться знаниями и навыками.

Отбор и обучение наставников. Отбираются кандидаты, соответствующие критериям (профессиональный опыт, коммуникативные навыки, мотивация и т. д.). Проводится обучение наставников, которое может включать методические рекомендации, тренинги по взаимодействию с наставляемыми.

Формирование наставнических пар или групп. На этом этапе происходит подбор пар или групп на основе совместимости, интересов и целей. Может использоваться тестирование на психологическую совместимость.

Организация работы наставнических пар или групп. Разрабатываются индивидуальные планы работы, определяются формы взаимодействия, частота встреч. Куратор контролирует процесс, оказывает методическую поддержку.

Мониторинг и оценка эффективности. Проводится систематический сбор данных о динамике изменений у наставляемых, удовлетворенности участников, качестве реализации программы. Используются анкетирование, наблюдение, анализ результатов деятельности.

Завершение наставничества. Проводится итоговая встреча, рефлексия, анализ результатов. Могут организовываться мероприятия для представления достижений пар, чествование лучших наставников.

#### Документация

К документам, регламентирующим деятельность наставничества, относятся:

- положение о наставничестве в учреждении;
- приказ об утверждении положения о наставничестве;
- приказ о назначении куратора;
- приказ об утверждении плана внедрения целевой модели наставничества на определённый год;
- протокол заседания педагогического совета;
- приказ о формировании наставнических пар;
- приказ о проведении итогового мероприятия;
- индивидуальные планы работы наставника с наставляемыми;
- информационно-аналитические справки о работе наставничества;
- формы анкет и диагностических материалов.

### **Практические инструменты наставничества**

#### **Формы работы:**

- проектная деятельность;
- создание клубов по интересам с лидером-наставником;
- выездные мероприятия, экскурсии;
- совместное участие в конкурсах, олимпиадах, культурно-массовых мероприятиях;
- подготовка к мероприятиям (например, к фестивалям);
- добровольчество;
- мастер-классы, тренинги, деловые игры.

#### **Сценарии встреч**

Стартовая встреча. На ней рассказывают о наставничестве, его целях, формате работы, возможных результатах. Можно использовать игры, диспуты, дискуссии, лекции.

Регулярные встречи. Рекомендуемое время одной встречи – от 45 минут. Структура может включать:

- 10 минут – обсуждение изменений с момента последней встречи;
- 40 минут – непосредственная работа (беседа, разбор кейса, работа над проектом и т. д.);

10 минут – рефлексия и подведение итогов.

Итоговая встреча. На ней представляют результаты работы, проводят рефлекссию, обмениваются опытом.

#### **Диагностические методики**

Анкетирование. Используются анкеты для выявления потребностей наставляемых, оценки работы наставника, мониторинга динамики изменений. Например, анкеты на начало и конец периода, анкеты для самоанализа.

Наблюдение. Позволяет оценить динамику развития навыков и компетенций.

Оценка по блокам компетенций. Наставник может оценивать навыки наставляемого по шкале (например, 1 – развитие навыка не проявляется, 2 – средний уровень, 3 – высокий уровень).

Анализ продуктов деятельности (проектов, работ, участия в конкурсах и т. д.).

Дополнительные инструменты:

Дневники встреч. Участники фиксируют результаты каждой встречи.

Рабочие тетради. В них могут отражаться цели, достигнутые результаты, планы на будущее.

Портфолио достижений наставляемого.

При организации наставничества важно учитывать индивидуальные особенности участников, гибко адаптировать формы и методы работы под конкретные задачи и условия учреждения.

#### **Роль наставника в работе с педагогически запущенными детьми**

Педагогическая запущенность – нарушение развития ребёнка из-за недостаточного воспитания и обучения. Проявляется в снижении учебной активности, отклонениях в поведении, изменении нравственных ориентиров.

Основные проблемы педагогически запущенных детей:

Учебные: отставание от программы, низкая мотивация, пробелы в знаниях.

Поведенческие: конфликты с учителями, сверстниками, семьёй; игнорирование норм поведения.

Эмоциональные: неуверенность в себе, «синдром неудачника», вспышки агрессии.

Социальные: трудности адаптации, отчуждение, склонность к вредным привычкам.

Семейные: недостаток внимания, неблагоприятные условия воспитания.

#### **Цели наставника:**

- восстановить веру ребёнка в свои силы через «ситуацию успеха»;
- помочь адаптироваться в коллективе и образовательной среде;
- сформировать положительную Я-концепцию и мотивацию к обучению;
- передать социальный и практический опыт, научить конструктивным моделям поведения;
- выявить интересы и способности, вовлечь в полезную деятельность.

### **Задачи наставника:**

- изучить причины педагогической запущенности ребёнка;
- создать доверительные отношения, стать значимым взрослым;
- отслеживать пробелы в знаниях и организовать дополнительные занятия;
- помочь составить режим дня и контролировать его выполнение;
- вовлечь в кружки, секции, общественно полезную деятельность;
- поддерживать связь с родителями и педагогами;
- поощрять любые положительные изменения, фиксировать достижения;
- обучать навыкам самоконтроля, коммуникации, разрешения конфликтов.

### **Принципы работы наставника.**

Индивидуальный подход – учёт особенностей, интересов и потребностей ребёнка.

Доверие и эмпатия – создание безопасной среды для откровенного общения.

Опора на сильные стороны – акцент на успехах, а не на ошибках.

Системность – регулярность встреч и последовательность действий.

Сотрудничество – взаимодействие с семьёй, учителями, психологами.

Конфиденциальность – неразглашение личной информации о ребёнке и его семье.

### **Методы и приёмы наставничества.**

Создание «ситуации успеха»:

- подбор посильных заданий с постепенным усложнением;
- публичное признание достижений (похвала, грамоты);
- демонстрация прогресса (дневник успехов).

Вовлечение в деятельность:

- кружки и секции по интересам;
- участие в мероприятиях, волонтерстве;
- поручения с учётом способностей (помощник учителя, организатор игр).

Обучение навыкам:

- тайм-менеджмент (планирование дня, выполнение домашних заданий);
- работа с информацией (поиск, анализ, презентация);
- конструктивное общение (ролевые игры, тренинги).

Поддержка в учёбе:

- объяснение сложных тем;
- помощь в организации рабочего места и времени;
- привлечение сильных учеников для взаимопомощи.

Эмоциональная поддержка:

- обсуждение проблем без осуждения;
- обучение методам снятия стресса (дыхательные упражнения, творчество);
- разбор ошибок как возможности для роста.

Работа с семьёй:

- консультации для родителей по вопросам воспитания;
- рекомендации по организации режима и досуга;
- совместные мероприятия (экскурсии, праздники).

#### **Этапы работы наставника:**

##### Диагностика:

- беседа с ребёнком, учителями, родителями;
- выявление интересов, проблем, ресурсов.

##### Планирование:

- составление индивидуального плана развития;
- определение целей и сроков.

##### Реализация:

- регулярные встречи (1–2 раза в неделю);
- выполнение плана с корректировкой по необходимости.

##### Оценка результатов:

- анализ динамики успеваемости и поведения;
- сбор обратной связи от ребёнка, педагогов, семьи;
- корректировка стратегии.

##### Критерии эффективности наставничества:

- повышение учебной мотивации и успеваемости;
- снижение конфликтности, улучшение отношений в коллективе;
- рост самооценки и уверенности в себе;
- расширение круга интересов и увлечений;
- формирование навыков самоорганизации;
- положительная динамика в семейной обстановке.

Наставник становится для педагогически запущенного ребёнка опорой, проводником в мир знаний и социальных норм. Ключевое условие успеха – искренняя заинтересованность наставника, его готовность быть рядом на каждом этапе изменений.

**Пример:** наставничество для 13-летнего Максима, ученика 7-го класса

##### Портрет ребёнка:

- низкая успеваемость (в журнале — «тройки» и «двойки»);
- частые пропуски уроков без уважительной причины;
- конфликтное поведение на уроках (пререкания с учителями, срывы занятий);
- отсутствие интересов во внеурочной деятельности;
- семья мало вовлечена в образовательный процесс (родители заняты, не контролируют учёбу).

##### Этап 1. Установление контакта и диагностика

**Цель:** создать доверительную атмосферу, выявить причины педагогической запущенности, определить сильные стороны ребёнка.

##### Действия наставника:

Первая встреча в неформальной обстановке (например, в школьной рекреации или на прогулке):

- знакомство через обсуждение нейтральных тем: увлечения, любимые фильмы/игры, планы на выходные;

- ненавязчивые вопросы: «Что тебе нравится в школе?», «Что получается лучше всего?», «С кем дружишь?»;

- наблюдение за эмоциональным состоянием (агрессия, закрытость, безразличие).

Сбор информации:

- беседа с классным руководителем и учителями-предметниками (успеваемость, поведение, отношения в классе);

- встреча с родителями (выяснить их позицию, уровень вовлечённости, семейные условия);

- консультация со школьным психологом (данные диагностики, рекомендации).

Диагностика:

- методика «Мотивация к учёбе» (выявить уровень интереса к обучению);

- мини-анкета «Мои сильные стороны» (что умею, что нравится делать);

- цветовой тест Люшера (оценка эмоционального фона).

Этап 2. Разработка индивидуального плана наставничества

Цели на 6 месяцев:

- повысить посещаемость уроков до 90 %;

- улучшить успеваемость по 2–3 предметам;

- снизить количество конфликтных ситуаций в школе;

- вовлечь в внеурочную деятельность;

- укрепить самооценку.

План работы:

Направление	Действия наставника	Частота	Ожидаемый результат
Учебная поддержка	Помощь в выполнении домашних заданий (разбор сложных тем, составление плана работы)	2 раза в неделю	Улучшение оценок по выбранным предметам
Мотивация	Создание «карты достижений» (фиксация успехов, даже небольших)	Постоянно	Рост самооценки, интерес к учёбе
Поведенческая коррекция	Обучение навыкам самоконтроля (дыхательные техники, «стоп-сигнал» — пауза перед реакцией)	На каждом занятии	Снижение конфликтности

Социализация	Включение командные проекты (подготовка классного мероприятия, волонтерская акция)	в 1 раз в 2 недели	Развитие коммуникативных навыков
Досуг	Совместные посещения мероприятий (кино, музей, спортзал)	1 раз в месяц	Расширение кругозора, формирование позитивных интересов
Работа с семьёй	Ежемесячные беседы с родителями, рекомендации по поддержке ребёнка	1 раз в месяц	Повышение вовлечённости семьи

### Этап 3. Реализация плана (примеры занятий)

#### Занятие 1. «Мои ресурсы»

Цель: актуализировать сильные стороны ребёнка, сформировать позитивный образ «Я».

Ход:

Обсуждение: «Что у тебя хорошо получается?» (спорт, рисование, помощь друзьям и т. д.).

Создание коллажа «Мои таланты» (вырезки из журналов, рисунки, надписи).

Составление списка: «Как я могу использовать свои сильные стороны в школе?».

Результат: визуальная опора для самооценки, которую Максим может повесить дома.

#### Занятие 2. «Учимся договариваться»

Цель: развить навыки конструктивного общения.

Ход:

Ролевая игра «Конфликт на уроке»: разыграть ситуацию, где Максим спорит с учителем, затем – вариант с конструктивным диалогом.

Обсуждение: «Какие слова помогают решить проблему?», «Как выразить недовольство без агрессии?».

Отработка фраз: «Я не согласен, потому что...», «Давайте обсудим...».

Домашнее задание: применить одну из фраз в реальной ситуации, рассказать о результате.

#### Занятие 3. «Проект для класса»

Цель: вовлечь в коллективную деятельность, развить ответственность.

Задача: подготовить викторину по истории (с опорой на интересы Максима – например, про рыцарей или древние цивилизации).

Этапы:

Выбор темы вместе с наставником.

Поиск информации (книги, интернет – под контролем наставника).

Составление вопросов и оформление викторины.

Проведение мероприятия в классе.

Обсуждение после: «Что было сложно?», «Что понравилось?», «Как отреагировали одноклассники?».

Этап 4. Взаимодействие с окружением

Работа с учителями:

- рекомендации по подаче материала (наглядность, игровые элементы);
- система «маленьких побед» (похвала за минимальные успехи);
- единый подход к дисциплинарным вопросам.

Работа с родителями:

- обучение методам поддержки (режим дня, поощрение за успехи);
- совместные планы на выходные (активный отдых, посещение музеев);
- ежемесячные отчёты о прогрессе Максима.

Работа с одноклассниками:

- организация совместных активностей (турпоход, турнир по настольным играм);
- назначение Максима ответственным за часть общего дела (например, подготовка призов для викторины).

Этап 5. Оценка прогресса и коррекция плана

Инструменты:

Дневник наблюдений наставника (фиксация изменений в поведении, успеваемости).

Анкета обратной связи для Максима (в конце каждого месяца):

«Что на наших занятиях было самым полезным?»

«Что хотелось бы изменить?»

«Какой свой успех за месяц ты можешь назвать?»

Беседа с классным руководителем (динамика посещаемости, отношений в классе).

Анализ оценок (сравнение с началом работы).

Корректировка: если через 3 месяца Максим стал увереннее, можно добавить задачи на долгосрочное планирование – например, проект «Моя будущая профессия» с посещением профориентационных мероприятий.

Принципы работы наставника:

Доверие: быть «своим взрослым», а не контролёром.

Постепенность: начинать с малого (улучшить одну оценку, посетить одно мероприятие).

Опора на сильные стороны: хвалить за реальные достижения, даже небольшие.

Гибкость: менять методы, если они не работают.

Системность: регулярные встречи, чёткие договорённости.

Конфиденциальность: обсуждать с ребёнком, какие моменты можно передавать родителям.

Позитивный пример: наставник демонстрирует ответственность, доброжелательность, целеустремлённость.

Такой подход позволяет не только улучшить успеваемость и поведение, но и сформировать у ребёнка веру в свои силы, навыки саморегуляции и социальные связи, что критически важно для преодоления педагогической запущенности.

### **Дети из семей военнослужащих: роль наставника в организации им психолого-педагогической помощи**

Наставник играет ключевую роль в психолого-педагогической помощи детям из семей военнослужащих, особенно в условиях, когда семья сталкивается с трудностями, связанными с участием близкого родственника в боевых действиях. Такая поддержка помогает ребёнку справиться с эмоциональным стрессом, адаптироваться в образовательной среде и сохранить психологическое благополучие.

Особенности ситуации детей из семей военнослужащих.

Дети участников военных конфликтов могут сталкиваться с рядом сложностей.

Эмоциональные нарушения: повышенная тревожность, чувство беспомощности, низкая самооценка, депрессивные проявления.

Проблемы в социальной адаптации: трудности в общении со сверстниками, изоляция, риск возникновения конфликтов.

Снижение мотивации к обучению: ухудшение успеваемости, потеря интереса к учёбе из-за эмоционального напряжения.

Травматический опыт: переживания, связанные с ранением, гибелью или длительным отсутствием родителя.

Неопределённость и нестабильность: это может усиливать стресс и вызывать тревожность.

Роль наставника.

Наставник в этой ситуации выступает в качестве значимого взрослого, который создаёт безопасную среду, оказывает эмоциональную поддержку и помогает ребёнку справиться с трудностями.

Его задачи включают:

Эмоциональную поддержку. Наставник должен проявлять эмпатию, создавать атмосферу доверия и сопереживания. Важно, чтобы ребёнок чувствовал, что его понимают и поддерживают. Это помогает снизить уровень тревожности и повысить самооценку.

Создание стабильной рутины. Структурированный распорядок дня и предсказуемость помогают ребёнку чувствовать себя более уверенно. Наставник может помочь в организации режима дня, учёбы и внеклассных занятий.

Помощь в адаптации в образовательной среде. Наставник содействует в налаживании отношений с одноклассниками и учителями, помогает преодолеть социальную изоляцию. Он может организовать групповые мероприятия, которые способствуют интеграции ребёнка в коллектив.

Развитие навыков саморегуляции и совладания со стрессом. Наставник учит ребёнка техникам управления эмоциями, способам справляться с трудностями и принимать решения. Это может включать обучение позитивному внутреннему диалогу, методам релаксации.

Работу с учебными трудностями. Если у ребёнка снизилась успеваемость, наставник помогает выявить причины и разработать индивидуальный план обучения. Это может включать разбивку заданий на этапы, предоставление дополнительного времени на выполнение работ, координацию с учителями.

Связь с семьёй. Наставник взаимодействует с родителями или законными представителями, чтобы координировать усилия по поддержке ребёнка. В некоторых случаях может потребоваться вовлечение семьи в консультационный процесс.

Профилактику дезадаптации. Наставник отслеживает изменения в поведении и эмоциональном состоянии ребёнка, своевременно выявляет риски и при необходимости направляет на дополнительную помощь к психологу или другим специалистам.

Формирование ценностных ориентиров. Через диалоги и воспитательные мероприятия наставник помогает ребёнку опираться на внутренние убеждения, развивает устойчивость в условиях неопределённости.

Методы работы наставника.

Индивидуальные беседы: регулярные встречи для обсуждения переживаний, проблем и успехов.

Групповые занятия: включение ребёнка в кружки, спортивные секции или творческие мастерские, где он может общаться со сверстниками в поддерживающей среде.

Арт-терапия и другие творческие методы: использование изотерапии, музыкотерапии, игровой терапии для проработки эмоциональных трудностей.

Ролевые игры и тренинги: развитие коммуникативных навыков, обучение конструктивному разрешению конфликтов.

Работа с ресурсами: информирование семьи о доступных мерах поддержки (государственные программы, благотворительные фонды, горячие линии психологической помощи).

Важные принципы работы.

Конфиденциальность: защита личной информации ребёнка и его семьи.

Индивидуальный подход: учёт возрастных особенностей, характера проблем и личных ресурсов ребёнка.

Системность: регулярность встреч и последовательность действий.

Сотрудничество: взаимодействие с педагогами, психологами, социальными работниками и другими специалистами, вовлечёнными в сопровождение ребёнка.

Избегание стигматизации: важно, чтобы поддержка не усиливала чувство изоляции или стыда у ребёнка.

Наставник становится для ребёнка не просто помощником, но и опорой, которая помогает пройти через сложный жизненный период, сохранить веру в себя и продолжить нормальное развитие.

**Пример:** наставничество для 12-летнего Саши, отец которого служит по контракту (часто в командировках).

Этап 1. Установление контакта и диагностика

Цель: создать доверительную атмосферу, понять актуальное состояние ребёнка, его потребности и сильные стороны.

Действия наставника:

Первая встреча в неформальной обстановке (в школе после уроков или в зоне отдыха):

- знакомство в формате «расскажи о себе»: любимые занятия, хобби, что получается лучше всего в школе;

- ненавязчивые вопросы о семье: «У тебя есть братья/сёстры? Чем любят заниматься твои родители?»;

- наблюдение за эмоциональным состоянием (тревожность, замкнутость, излишняя бравада).

Беседа с классным руководителем и школьным психологом:

- узнать об успеваемости, особенностях поведения в коллективе, наличии конфликтов;

- получить рекомендации по возможным «зонам риска» (например, периоды, когда ребёнок особенно остро реагирует на отсутствие отца).

Простые диагностические инструменты:

- цветовой тест Люшера (экспресс-оценка эмоционального фона);

- мини-анкета «Мои опоры»: «Кто может меня поддержать, когда грустно?», «Что помогает мне успокоиться?».

Этап 2. Разработка индивидуального плана

Цель: сформулировать цели и подобрать активности, которые дадут ребёнку чувство стабильности, компетентности и поддержки.

Примерный план на 3 месяца:

Направление	Конкретные действия	Частота
-------------	---------------------	---------

Эмоциональная поддержка: регулярные 30-минутные беседы «Как дела?» с фокусом на активное слушание. Использование техник «Я-сообщения»: «Я вижу, ты сегодня задумчивый. Хочешь поговорить?» 1 раз в неделю.

Развитие стрессоустойчивости: обучение простым дыхательным техникам («квадратное дыхание»: вдох 4 сек. → задержка 4 сек. → выдох 4 сек. → задержка 4 сек.) и «ящику успокоения» (коробка с предметами для снятия тревоги: пластилин, антистресс-игрушка, фото семьи) на каждом занятии + домашнее использование.

Укрепление самооценки: поручение роли «эксперта» на классных мероприятиях (например, провести мастер-класс по сборке моделей техники, если это увлечение Саши) 1 раз в 2 недели.

Связь с отцом: совместное создание «письма-сюрприза»: рисунки, короткие видеосообщения от Саши, которые наставник поможет оформить в PDF-файл для отправки папе 1 раз в месяц.

Социальное взаимодействие: включение в командные активности (настольные игры, волонтерская акция класса) с предварительной репетицией сценариев общения («Что сказать, если ребята зовут играть?») 2 раза в месяц.

Этап 3. Реализация плана (примеры активностей)

Занятие 1. «Карта моих сильных сторон»

Цель: актуализировать ресурсы ребёнка, сформировать позитивный образ «Я».

Материалы: большой лист бумаги, цветные карандаши, вырезки из журналов, клей.

Ход:

Нарисовать в центре листа силуэт человека (или смайлик).

Вокруг разместить «значки» качеств Саши: «умею чинить велосипед» (рисунок велосипеда), «хорошо объясняю правила игр» (иконка настолки), «забочусь о коте» (фото питомца).

Обсудить: «Какие из этих умений помогут тебе, если станет тревожно? К кому можно обратиться за помощью?».

Результат: визуальная опора для самооценки, которую Саша может повесить над столом.

Занятие 2. «Путешествие в спокойное место»

Цель: научить методу визуализации для саморегуляции.

Ход:

Под тихую музыку предложить ребёнку закрыть глаза и представить место, где он чувствует себя в безопасности (лес, берег моря, игровая комната).

Задать вопросы: «Что ты видишь? Слышишь? Какой воздух? Что рядом с тобой?».

Попросить нарисовать это место и подписать 3 слова-«якоря» (например: «тепло», «друзья», «солнце»).

Домашнее задание: использовать технику перед сном или в момент тревоги.

Занятие 3. Командная игра «Эвакуация артефакта»

Цель: развить навыки сотрудничества, снизить тревожность через игровой сюжет.

Правила: команда из 4–5 детей должна перенести «артефакт» (мяч) из точки А в точку Б, используя только верёвки (имитация дистанционного управления). Каждый участник держит один конец верёвки.

Обсуждение после игры: «Что помогло справиться? Кто взял на себя роль координатора? Как вы договаривались?».

Этап 4. Взаимодействие с семьёй

Ключевые шаги:

Встреча с мамой (или другим родственником):

- рассказать о целях и формате наставничества;
- согласовать способы обратной связи (например, краткий отчёт наставника раз в 2 недели);
- обсудить, какие темы Саша избегает обсуждать дома (чтобы не форсировать их на занятиях).

Совместный проект «Календарь событий»:

- создать настенный календарь на месяц с отметками: «папа позвонит», «мы пойдём в парк», «день рождения друга»;
- добавить «сюрприз-дни» (небольшие приятные события, о которых Саша не знает заранее) – это снижает ощущение неопределённости.

Этап 5. Оценка прогресса и коррекция плана

Инструменты:

Дневник наблюдений наставника: фиксация изменений в поведении (например, «стал активнее участвовать в обсуждениях», «самостоятельно применил дыхательную технику на перемене»).

Обратная связь от Саши: в конце каждого месяца – короткая анкета с вариантами ответов:

«На наших встречах мне больше всего понравилось...»;

«Что было сложно?»;

«Хочу попробовать...».

Беседа с классным руководителем: динамика успеваемости и взаимоотношений в классе.

Корректировка: если через 2 месяца Саша стал увереннее, можно добавить задачи на долгосрочное планирование – например, проект «Что я смогу сделать через год», где он наметит 3–4 цели (научиться кататься на скейтборде, прочитать книгу про космос и т. д.).

Важные принципы для наставника:

Стабильность: встречи должны проходить в одно и то же время, даже если ребёнок «не в настроении» – это создаёт ощущение надёжности.

Границы: наставник – не замена родителя, а «взрослый союзник». Избегать критики семьи, фокусироваться на поддержке.

Конфиденциальность: обсуждать с ребёнком, какие моменты можно передавать родителям, а какие остаются между вами.

Опора на сильные стороны: начинать каждое занятие с признания достижений («Ты вчера хорошо придумал, как распределить роли в игре»).

Гибкость: если активность не «идёт», заменить её на более простую или игровую форму.

Такой подход помогает ребёнку из семьи военнослужащих чувствовать себя услышанным, развивает навыки саморегуляции и укрепляет социальные связи, что особенно важно в условиях нестабильности и разлуки с родителем.

**Профориентация и профессиональная подготовка в дополнительном образовании: роль наставника**

Профориентация и профессиональная подготовка помогают обучающимся осознанно выбрать профессию, соотнести свои интересы и способности с требованиями рынка труда.

### **Цели профориентации и профподготовки**

Помощь в осознанном выборе профессии.

Формирование реалистичных представлений о профессиях и рынке труда.

Развитие профессиональных интересов и склонностей.

Подготовка к освоению профессиональных компетенций.

Снижение риска профессиональных ошибок и неудовлетворённости будущей работой.

Адаптация к современным трендам рынка труда.

### **Задачи наставника**

Диагностика: выявление интересов, способностей и личностных качеств обучающегося.

Информирование: предоставление актуальной информации о профессиях, образовательных траекториях и требованиях работодателей.

Практическое знакомство: организация профессиональных проб и мастер-классов.

Планирование: помощь в составлении индивидуального образовательного и карьерного маршрута.

Поддержка: психологическая помощь в преодолении сомнений и страхов.

Мотивация: стимулирование интереса к выбранной сфере деятельности.

Связь с практикой: налаживание контактов с вузами, колледжами и предприятиями.

### **Основные виды профориентации**

Информационные: лекции, семинары, экскурсии, встречи с представителями профессий.

Диагностические: тесты, анкетирование, профориентационные игры.

Консультативные: индивидуальные и групповые консультации.

Практические: профессиональные пробы, стажировки, мастер-классы.

Творческие: конкурсы, фестивали, проекты в выбранной сфере.

Онлайн-профориентация: вебинары, онлайн-тесты, виртуальные экскурсии.

### **Этапы профориентационной работы.**

Самопознание:

- изучение интересов и склонностей;
- оценка способностей и личностных качеств;
- определение ценностей и приоритетов.

Исследование профессий:

- сбор информации о профессиях;
- анализ требований и перспектив;
- знакомство с условиями труда.

Пробы и эксперименты:

- участие в мастер-классах;
- выполнение профессиональных заданий;
- посещение предприятий и учебных заведений.

#### Принятие решения:

- сопоставление своих возможностей с требованиями профессий;
- выбор приоритетного направления;
- постановка карьерных целей.

#### Планирование и реализация:

- составление образовательного маршрута;
- подбор курсов и программ;
- подготовка к поступлению или трудоустройству.

#### Адаптация и корректировка:

- отслеживание прогресса;
- внесение изменений в план при необходимости;
- поддержка на начальных этапах профессионального пути.

### **Методы и инструменты**

#### Диагностические:

- тесты (например, методика Е. А. Климова, тест Дж. Голланда);
- опросники интересов и способностей;
- профориентационные игры и кейсы;
- интервью и беседы.

#### Информационные:

- экскурсии на предприятия;
- встречи с профессионалами;
- дни открытых дверей в вузах и колледжах;
- просмотр тематических фильмов и презентаций.

#### Практические:

- мастер-классы от специалистов;
- профессиональные пробы и стажировки;
- участие в конкурсах и олимпиадах;
- проектная деятельность.

#### Консультативные:

- индивидуальные консультации;
- групповые тренинги;
- карьерное консультирование;
- наставничество.

### **Формы организации работы**

#### Индивидуальные:

- персональные консультации;
- разработка индивидуального маршрута;
- сопровождение в процессе обучения.

#### Групповые:

- тренинги и семинары;
- профориентационные игры;
- клубы по интересам;

- тематические смены в лагерях.

Массовые:

- ярмарки профессий;
- фестивали и конкурсы;
- открытые лекции;
- онлайн-мероприятия.

### **Ожидаемые результаты**

Для обучающегося:

- осознанный выбор профессии;
- понимание своих сильных и слабых сторон;
- реалистичные представления о рынке труда;
- навыки планирования карьеры;
- опыт профессиональных проб;
- портфолио достижений;
- готовность к обучению по выбранной специальности.

Для наставника:

- развитие компетенций в области профориентации;
- расширение профессиональной сети;
- возможность транслировать свой опыт;
- удовлетворение от результатов работы.

Для образовательной организации:

- повышение престижа учреждения;
- рост числа успешных выпускников;
- укрепление связей с вузами и предприятиями;
- создание системы профориентационной работы.

Разберу подробно модель наставничества «Педагог – учащийся» в профориентационной работе с конкретным примером реализации и пошаговым алгоритмом.

**Пример: программа «Педагогический дуэт»**

**Цель:** подготовить школьников, заинтересованных в педагогике, к поступлению в профильные вузы и ссузы, дать им опыт педагогической деятельности.

**Целевая группа:** учащиеся 9–11 классов, склонные к педагогической профессии.

**Наставники:** опытные педагоги.

### **Содержание работы педагога-наставника**

Педагог не просто даёт информацию, а организует практические пробы и сопровождение:

Знакомство с профессией:

- рассказ о специфике работы учителя, плюсах и минусах;
- разбор типичных рабочих ситуаций («кейсов»);
- демонстрация рабочих документов (планы уроков, журналы, отчёты).

Профессиональные пробы:

- помощь в подготовке и проведении фрагментов уроков для младших классов;
- организация внеклассных мероприятий под наблюдением наставника;
- участие в родительских собраниях в роли помощника классного руководителя.

Развитие навыков:

- обучение основам педагогики и психологии (в доступной форме);
- разбор ошибок и успехов после каждой пробы;
- тренинги по коммуникации и управлению классом.

Карьерное ориентирование:

- анализ подходящих педагогических вузов и колледжей;
- подготовка к вступительным испытаниям;
- знакомство с преподавателями профильных вузов (через связи наставника).

Дистанционная поддержка:

- консультации в мессенджерах;
- обмен материалами и советами;
- обсуждение планов и сомнений.

### **Пошаговый алгоритм реализации**

Этап 1. Отбор и подготовка

Диагностика интересов учащихся (анкеты, тесты профориентации).

Отбор школьников, проявивших интерес к педагогике.

Обучение педагогов-наставников основам наставничества (семинары, тренинги).

Этап 2. Формирование пар «наставник – наставляемый»

Учёт интересов ученика и специализации учителя.

Заключение «договора наставничества» с целями и сроками.

Этап 3. Практическая работа

Совместное планирование деятельности (график проб, мероприятий).

Постепенное усложнение задач: от наблюдения → к помощи → к самостоятельным действиям.

Регулярные встречи для обратной связи (раз в 2–3 недели).

Этап 4. Фиксация и анализ результатов

Портфолио достижений ученика (фото, отзывы, грамоты).

Анкетирование: оценка мотивации, уверенности в выборе профессии.

Корректировка плана при необходимости.

Этап 5. Завершение и переход

Итоговая встреча с обсуждением опыта.

Помощь в подаче документов в вузы/колледжи.

Приглашение продолжить общение после выпуска (менторская сеть).

### **Инструменты и форматы**

Индивидуальные встречи (обсуждения, разбор кейсов).

Совместная деятельность (подготовка уроков, мероприятий).

Наблюдение за работой наставника (посещение уроков).

Рольевые игры («Учитель – ученик», «Родительское собрание»).

Онлайн-поддержка (чаты, видеозвонки, обмен материалами).

Экскурсии в педагогические вузы, встречи с их преподавателями.

### **Ожидаемые результаты**

Для учащихся:

- осознанный выбор педагогической профессии;
- опыт реальной педагогической деятельности;
- навыки коммуникации, планирования, работы с аудиторией;
- повышение шансов на поступление в профильные учебные заведения.

Для учреждения:

- рост числа выпускников, поступающих в педагогические вузы (цель – с 12% до 25%);
- укрепление имиджа учреждения как центра подготовки будущих педагогов;
- развитие корпоративной культуры наставничества.

Для педагогов-наставников:

- профессиональное обновление через передачу опыта;
- возможность выявить и поддержать талантливую молодёжь;
- рост удовлетворённости от работы.

### **Ключевые условия успеха**

Доверительные отношения между наставником и учеником.

Практико-ориентированность: минимум теории, максимум реальных задач.

Гибкость: адаптация программы под интересы и темп ученика.

Поддержка администрации: выделение времени, ресурсов, поощрение наставников.

Непрерывность: сопровождение не только во время проб, но и на этапе поступления.

Такой подход превращает профориентацию из разовых мероприятий в системную работу, где педагог становится не лектором, а проводником в профессию.

### **Пример из практики.**

В техническом кружке наставник работал с 15-летним подростком, интересовавшимся робототехникой:

Провели диагностику интересов и способностей (тест Голланда, беседа).

Организовали экскурсию в технический вуз и на предприятие по производству робототехники.

Подросток участвовал в мастер-классе от инженера-робототехника.

Выполнил проект – собрал и запрограммировал робота для соревнований.

Принял участие в региональной олимпиаде по робототехнике (занял 2-е место).

Наставник помог составить план обучения: курсы программирования, подготовка к ЕГЭ по физике и математике, поступление в технический вуз.

Такой подход позволил подростку:

- убедиться в правильности выбора;
- получить практический опыт;
- поставить чёткие цели;
- подготовиться к поступлению.

### **Инклюзия в дополнительном образовании: роль наставника**

Инклюзивное образование в системе дополнительного образования предполагает создание условий для обучения и развития всех детей, независимо от их физических, интеллектуальных, социальных, эмоциональных, лингвистических или других особенностей. Наставничество – ключевой элемент успешной инклюзии.

#### **Цели инклюзивного наставничества:**

- обеспечение равного доступа к дополнительному образованию для всех обучающихся;
- создание комфортной и поддерживающей среды;
- развитие личности с учётом индивидуальных особенностей и потребностей;
- социализация и интеграция обучающихся с ОВЗ в коллектив;
- формирование толерантного отношения у всех участников образовательного процесса.

#### **Задачи наставника в инклюзивной среде:**

##### Диагностика потребностей:

- выявление особых образовательных потребностей;
- оценка возможностей и ограничений;
- изучение рекомендаций ПМПК (психолого-медико-педагогической комиссии).

##### Адаптация программ и материалов:

- модификация заданий с учётом возможностей обучающегося;
- подбор специальных методик и технологий;
- использование ассистивных технологий.

##### Создание доступной среды:

- обеспечение физической доступности помещений;
- адаптация учебных материалов (крупный шрифт, аудиоформат и т. д.);
- организация рабочего места с учётом особенностей здоровья.

##### Социализация:

- помощь в установлении контактов со сверстниками;
- организация совместных проектов и мероприятий;
- формирование навыков коммуникации и взаимодействия.

##### Поддержка и мотивация:

- создание ситуации успеха;
- поощрение достижений;
- помощь в преодолении трудностей.

##### Взаимодействие с родителями и специалистами:

- консультации с психологами, дефектологами, логопедами;

- информирование родителей о прогрессе;
- совместная разработка стратегии сопровождения.

### **Формы инклюзивного наставничества**

«Педагог — обучающийся с ОВЗ»:

- индивидуальные занятия;
- адаптированные программы;
- психологическая поддержка.

«Обучающийся — обучающийся»:

- взаимопомощь и поддержка между детьми;
- совместные проекты и мероприятия;
- наставничество сверстников.

«Специалист — педагог»:

- консультирование педагогов по вопросам инклюзии;
- обучение методикам работы с детьми с ОВЗ;
- обмен опытом между коллегами.

«Родитель — наставник»:

- вовлечение родителей в образовательный процесс;
- обучение родителей методам поддержки ребёнка;
- создание родительских сообществ.

### **Методы и технологии работы наставника:**

Адаптивные методики:

- дифференцированные задания разного уровня сложности;
- визуальные подсказки (схемы, картинки, инфографика);
- пошаговые инструкции;
- игровые элементы для повышения мотивации.

Технические средства:

- экранные дикторы для слабовидящих;
- субтитры и жестовый перевод для слабослышащих;
- специальные клавиатуры и мыши для детей с нарушениями моторики;
- программы распознавания речи.

Психолого-педагогические приёмы:

- позитивное подкрепление (похвала, награды);
- создание «ситуаций успеха»;
- снижение тревожности через игровые техники;
- развитие навыков саморегуляции.

Организационные подходы:

гибкий график занятий;

- возможность дистанционного обучения;
- чередование видов деятельности для профилактики утомления;
- индивидуальные паузы и отдых.

### **Принципы инклюзивного наставничества:**

- индивидуализация – учёт уникальных потребностей каждого обучающегося;
- доступность – создание условий для участия всех детей;
- вариативность – использование разных методов и форм работы;

- сотрудничество – взаимодействие с родителями, специалистами, сверстниками;

- уважение – признание ценности каждого человека независимо от его особенностей;

- гибкость – готовность адаптировать программу под меняющиеся потребности;

- безопасность – эмоциональная и физическая защищённость обучающегося.

### **Ожидаемые результаты**

Для обучающихся с ОВЗ:

- доступ к качественному дополнительному образованию;

- развитие способностей и талантов;

- социализация и коммуникативные навыки;

- повышение самооценки и уверенности в себе;

- подготовка к самостоятельной жизни и профессиональному самоопределению.

Для других обучающихся:

- развитие толерантности и эмпатии;

- навыки работы в разнородной команде;

- понимание ценности разнообразия;

- опыт взаимопомощи и поддержки.

Для наставника:

- профессиональный рост и расширение компетенций;

- освоение новых методик и технологий;

- удовлетворение от результатов работы.

Для образовательной организации:

- создание инклюзивной среды;

- повышение престижа учреждения;

- укрепление связей с родителями и сообществом;

- соответствие современным образовательным стандартам.

Пример реализации наставничества в рамках инклюзивного дополнительного образования – программы «Творческая мастерская: равные возможности» в городском центре детского творчества.

Контекст программы

Учреждение: городской центр детского творчества (г. N).

Направление: декоративно-прикладное искусство (керамика, роспись, скрапбукинг).

Целевая группа: дети 8–14 лет с ОВЗ (нарушения слуха, ЗПР, лёгкая форма ДЦП) и их типично развивающиеся сверстники.

Формат: смешанные группы по 6–8 человек.

Роль наставника.

Наставник – педагог дополнительного образования с подготовкой по инклюзивному обучению. Его функции выходят за рамки преподавания ремесла:

### 1. Адаптация содержания и методов:

- подбор техник с учётом моторных возможностей (например, использование крупных кистей для детей с ДЦП);
- визуализация инструкций: карточки-алгоритмы, видео с сурдопереводом для слабослышащих;
- дробление заданий на короткие этапы с чёткими ориентирами.

### 2. Создание безопасной среды:

- правила взаимодействия: «Мы помогаем, но не делаем за другого»;
- тактичное распределение ролей в групповых проектах (учёт сильных сторон каждого ребёнка);
- использование сенсорно-дружественных материалов (нетоксичные краски, мягкая глина).

### 3. Сопровождение в группе:

- помощь в коммуникации между детьми (подсказки, жесты, карточки с эмоциями);
- предотвращение буллинга через игровые упражнения на эмпатию («Попробуй нарисовать левой рукой, как Саша»);
- поддержка инициативы: «Кто хочет показать свой приём?» (дети с ОВЗ выступают наставниками по отдельным навыкам).

### 4. Работа с родителями:

- консультации по домашним занятиям с учётом диагноза;
- вовлечение в совместные мастер-классы («День семейных поделок»);
- обратная связь: фотоотчёты с акцентом на достижения, а не ошибки.

### **Пример занятия: роспись глиняных тарелок.**

**Цель:** освоение базовых приёмов кистевой росписи, развитие мелкой моторики и навыков сотрудничества.

#### **Участники:**

- 3 ребёнка с нарушениями слуха;
- 2 ребёнка с ЗПР;
- 3 типично развивающихся ребёнка.

#### **Действия наставника:**

##### Подготовка:

- разложил перед каждым набор красок и кистей разного размера;
- подготовил карточки с этапами работы (рисунок → контур → заливка → детали);
- включил проектор с видеоинструкцией с сурдопереводом.

##### Объяснение задания:

- показал приёмы на образце, проговаривая и дублируя жестами;
- попросил детей повторить ключевые слова («кисть», «круг», «полоска») на жестовом языке;
- предложил выбрать уровень сложности: простой узор (точки и линии) или сложный (цветок).

##### Работа в парах:

- объединил детей так, чтобы в паре был хотя бы один ребёнок без нарушений слуха;

- дал роли: «Художник» (рисует) и «Помощник» (подаёт краски, протирает кисть);

- каждые 5 минут предлагал поменяться ролями.

Поддержка в процессе:

- ребёнку с ДЦП помог зафиксировать кисть в руке с помощью эластичной ленты;

- ребёнку с ЗПР дал шаблон-трафарет для контура;

- слабослышащим показывал ошибки через тактильные сигналы (лёгкое касание плеча + карточка «Попробуй ещё»).

Рефлексия:

- организовал выставку работ с комментариями от каждого ребёнка (через речь или карточки);

- отметил вклад каждого: «Дима придумал красивый узор для фона, а Аня помогла всем смешать краски»;

- вручил сертификаты «Мастер сотрудничества».

### **Инструменты наставника**

Визуальные опоры: схемы, таймеры, цветовые маркеры для зон активности.

Тактильные подсказки: текстурные образцы («Потрогай, какая гладкая глина»), массажные шарики для разминки пальцев.

Игровые элементы: «Эстафета красок», «Угадай узор на ощупь».

Технологии: планшеты с приложениями для рисования, аудиоописания для слабовидящих.

Гибкие критерии оценки: акцент на прогресс («Сегодня ты нарисовал 5 кругов, а в прошлый раз – 2»).

### **Результаты за учебный год:**

Количественные:

- 90 % детей с ОВЗ продолжили занятия на следующий год;

- 75 % родителей отметили рост самостоятельности у ребёнка;

- количество конфликтов в группах снизилось на 60 %.

Качественные:

- дети с нарушениями слуха стали активнее инициировать общение;

- ребёнок с ДЦП начал участвовать в конкурсах наравне с другими;

- типично развивающиеся дети научились оказывать помощь без снисходительности.

### **Ключевые принципы успеха:**

Индивидуализация: адаптация заданий под диагноз и личные интересы.

Равноправие: дети с ОВЗ выступают экспертами в отдельных задачах (например, учат других лепить фигурки).

Позитивное подкрепление: похвала за усилия, а не только за результат.

Партнёрство с семьёй: родители становятся союзниками наставника.

Профессиональное развитие: наставник регулярно проходит курсы по инклюзии и арт-терапии.

Такой подход превращает дополнительное образование в инструмент социализации, где наставник – не просто учитель, а проводник в мир возможностей для каждого ребёнка.

Пример из практики.

В художественной студии наставник работал с 10-летним мальчиком с расстройством аутистического спектра (РАС):

Адаптация среды: выделили отдельное рабочее место у окна, минимизировали шум.

Визуализация: составили наглядное расписание занятий с картинками.

Постепенное включение: сначала индивидуальные занятия, затем – работа в малой группе.

Специальные методики: использовали технику «рисование пальцами» для снижения тревожности.

Поддержка сверстников: подобрали двух терпеливых наставников-сверстников для совместных проектов.

Обратная связь: регулярно обсуждали прогресс с родителями и психологом.

Результаты через полгода:

- мальчик стал участвовать в групповых выставках;
- улучшились коммуникативные навыки;
- повысилась самооценка;
- родители отметили положительную динамику в поведении дома.

### **Развитие талантов в системе дополнительного образования: роль наставника**

Развитие талантов — комплексный процесс, в котором наставник играет ключевую роль.

#### **Задачи наставника при развитии талантов:**

Выявление способностей. Наблюдение за интересами и склонностями обучающегося, диагностика потенциала.

Создание поддерживающей среды. Формирование атмосферы доверия, где ребёнок не боится ошибаться и экспериментировать.

Индивидуализация обучения. Подбор заданий и проектов с учётом уровня и интересов наставляемого.

Мотивация и вдохновение. Поддержка внутренней мотивации, демонстрация перспектив развития.

Практическое применение навыков. Организация участия в конкурсах, выставках, соревнованиях, проектах.

Развитие метакомпетенций. Формирование навыков самоорганизации, критического мышления, командной работы.

Профессиональная ориентация. Помощь в понимании связи между талантом и будущей профессией.

#### **Методы работы наставника:**

#### Диагностика:

- анкетирование и тестирование;
- наблюдение за деятельностью;
- анализ творческих работ;
- беседы с обучающимся и родителями.

#### Планирование индивидуального маршрута:

- постановка краткосрочных и долгосрочных целей;
- подбор образовательных ресурсов;
- определение этапов развития.

#### Практические инструменты:

- мастер-классы – демонстрация профессиональных приёмов;
- проектная деятельность – работа над реальными задачами;
- кейс-методы – разбор сложных ситуаций;
- тренинги – отработка навыков в безопасной среде;
- менторские сессии – индивидуальные консультации.

#### Поддержка самореализации:

- организация выставок, концертов, презентаций;
- подготовка к конкурсам и фестивалям;
- создание портфолио достижений.

#### Рефлексия и корректировка:

- регулярные обсуждения прогресса;
- анализ успехов и ошибок;
- корректировка образовательного маршрута.

#### **Формы организации работы:**

##### Индивидуальные:

- персональные занятия;
- консультации;
- наставничество «один на один».

##### Групповые:

- творческие мастерские;
- проектные команды;
- клубы по интересам.

##### Коллективные:

- фестивали и конкурсы;
- тематические смены в лагерях;
- образовательные интенсивы.

#### **Принципы работы с талантливыми детьми:**

- индивидуализация – учёт уникальных особенностей каждого ребёнка;
- вариативность – предоставление выбора направлений и методов работы;
- гибкость – адаптация программы под меняющиеся интересы;
- сотрудничество – партнёрские отношения вместо авторитарности;
- ориентация на результат – акцент на реальные достижения;
- эмоциональная поддержка – помощь в преодолении страхов и неуверенности;

- связь с практикой – применение знаний в реальных проектах.

### **Инструменты для развития талантов:**

#### **Образовательные:**

- специализированные программы и курсы;
- онлайн-ресурсы и платформы;
- мастер-классы от профессионалов.

#### **Организационные:**

- участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях;
- стажировки и практики;
- сотрудничество с вузами и предприятиями.

#### **Психологические:**

- тренинги личностного роста;
- коучинг;
- работа с психологом при необходимости.

#### **Социальные:**

- включение в сообщества единомышленников;
- менторство со стороны успешных выпускников;
- волонтерские проекты.

### **Ожидаемые результаты:**

#### **Для обучающегося:**

- раскрытие творческого потенциала;
- повышение самооценки и уверенности в своих силах;
- формирование навыков самообразования;
- профессиональное самоопределение;
- портфолио достижений;
- опыт публичных выступлений и презентаций.

#### **Для наставника:**

- развитие педагогических компетенций;
- расширение профессиональной сети;
- возможность транслировать свой опыт;
- удовлетворение от результатов работы.

#### **Для образовательной организации:**

- рост престижа учреждения;
- увеличение числа успешных участников конкурсов;
- создание среды для инноваций;
- укрепление связей с партнёрами (вузами, предприятиями).

Пример: «Развитие талантов в системе дополнительного образования: роль наставника»

#### **Контекст**

В детско-юношеском центре реализуется программа художественной направленности «Юный художник» для детей 10–14 лет. В группе 15 человек, среди которых выделяется Саша К., 12 лет – одарённый подросток с ярким визуальным мышлением, но с низкой самооценкой и страхом публичных выступлений (в т. ч. демонстрации своих работ).

## Роль наставника

Наставник – педагог дополнительного образования с 15-летним стажем, специалист по изобразительному искусству и арт-педагогике. Его задачи:

- выявить сильные стороны Саши;
- помочь преодолеть психологические барьеры;
- выстроить индивидуальную траекторию развития;
- подготовить к участию в конкурсах;
- поддержать в социализации внутри коллектива.

## Этапы работы

### Этап 1. Диагностика и установление контакта (1 месяц)

- беседы с Сашей и его родителями;
- анализ портфолио работ;
- наблюдение на занятиях;
- тестирование на выявление типа художественного мышления и уровня мотивации;
- выявление проблемы: талант есть, но страх критики мешает раскрыться.

### Этап 2. Планирование индивидуального маршрута (2 недели)

Совместно с Сашей определены цели на год:

- освоить техники акриловой живописи;
- создать серию из 5 картин на тему «Город будущего»;
- выступить с презентацией работ на внутростудийной выставке;
- принять участие в городском конкурсе детского рисунка.

Разработан план:

- индивидуальные консультации 1 раз в неделю;
- мастер-классы по композиции и колористике;
- тренинги по публичным выступлениям;
- посещение городской художественной галереи.

### Этап 3. Реализация (8 месяцев)

Методы и формы работы:

- индивидуальные занятия: отработка сложных техник (импасто, лессировка);
- проектная деятельность: создание серии картин с поэтапным разбором ошибок;
- психологическая поддержка: упражнения на уверенность («Я – художник», «Мой стиль уникален»);
- постепенная публичность: сначала показ работ в малой группе, затем – на общем занятии;
- экскурсии: посещение выставки современных художников с последующим обсуждением;
- подготовка к конкурсу: выбор работы, оформление заявки, репетиция презентации.

### Этап 4. Сопровождение и корректировка

- регулярная обратная связь после каждого этапа;

- корректировка задач (усложнение техник при успехе, упрощение при трудностях);

- вовлечение Саши в помощь младшим ученикам (роль «маленького наставника» для повышения самооценки);

- поддержка после неудач (разбор ошибок без критики личности).

Этап 5. Анализ и рефлексия

По итогам года проведены:

- итоговая выставка работ Саши с приглашением родителей;

- самооценка: «Что получилось, что нет?»

- обсуждение дальнейших целей.

Результаты

Количественные:

- участие в 2 конкурсах: 3-е место в городском конкурсе «Арт-будущее», диплом за оригинальность на региональном фестивале;

- создание 7 картин (вместо запланированных 5);

- проведение мини-мастер-класса для младших групп.

Качественные:

- рост уверенности: Саша сам предложил тему для новой серии работ;

- улучшение коммуникации: стал активнее участвовать в обсуждениях;

- формирование профессиональных ориентиров: решил поступать в художественную школу;

- развитие метапредметных навыков: планирование времени, работа с обратной связью, самопрезентация.

Взаимодействие с окружением

- родители: регулярные отчёты, рекомендации по домашней поддержке (организация рабочего места, посещение музеев);

- одноклассники: совместные проекты, где Саша выступал координатором;

- другие педагоги: консультации с психологом центра по вопросам мотивации.

Выводы:

Благодаря системному наставничеству:

- талант Саши получил развитие в безопасной среде;

- психологические барьеры были преодолены через поэтапную публичность;

- сформировалась устойчивая мотивация к творчеству;

- появились навыки, необходимые для профессионального роста.

Ключевыми факторами успеха стали:

- индивидуальный подход;

- сочетание художественной и психологической поддержки;

- постепенное усложнение задач;

- включение в сообщество (роль наставника для младших).

Такой подход не только развил талант, но и укрепил мотивацию, показал перспективы профессии.

## **Положение о наставничестве в учреждении дополнительного образования детей (УДОД) для модели «педагог — обучающийся»**

Положение о наставничестве в учреждении дополнительного образования детей (УДОД) для модели «педагог – обучающийся» определяет цели, задачи, порядок организации, права и обязанности участников, а также критерии оценки эффективности такой работы. Эта модель направлена на раскрытие потенциала обучающегося и формирование его жизненных ориентиров через взаимодействие с педагогом-наставником.

### **Цели и задачи модели**

**Цель** – раскрытие потенциала каждого наставляемого и формирование у него жизненных ориентиров.

### **Задачи:**

- повышение мотивации к обучению и улучшение образовательных результатов;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

### **Участники программы**

Наставник – педагог, обладающий успешным опытом в достижении жизненных, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками для поддержки и стимулирования самореализации наставляемого.

Наставляемый – обучающийся, который через взаимодействие с наставником решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает навыки и компетенции. К наставляемым могут относиться:

- обучающиеся, проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни образовательной организации, отстранённые от коллектива.

Также в процессе могут участвовать куратор наставнической деятельности, родители (законные представители) обучающихся, выпускники учреждения и другие лица.

### **Организация наставнической деятельности**

Наставничество реализуется через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется куратором, педагогами и иными лицами учреждения, располагающими информацией о потребностях участников программы.

Наставничество устанавливается на основании анкеты наставника, в которой указывается его успешный опыт. Оно направлено на поддержку наставляемых, нуждающихся в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает:

- формы наставничества, реализуемые в учреждении;
- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника.

Наставническая деятельность осуществляется в соответствии с «Дорожной картой», которая может включать этапы:

- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников;
- отбор/выдвижение наставников;
- формирование наставнических пар/групп;
- организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- подведение итогов работы за учебный год.

#### **Права и обязанности участников**

Наставник обязан:

- помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, контролировать его выполнение, оценивать результат;
- лично встречаться с наставляемым для контроля степени выполнения мероприятий, обсуждения и коррекции индивидуального плана;
- выявлять и совместно устранять ошибки в деятельности наставляемого;
- передавать накопленный опыт, обучать рациональным приёмам и современным методам работы или поведения;
- оказывать помощь в принятии правильных решений в нестандартных ситуациях;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого.

Наставник имеет право

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;
- обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой и др.

Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определённые в индивидуальном плане, в установленные сроки;

- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

- выполнять указания и рекомендации наставника.

Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения;

- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю учреждения о замене наставника.

### **Оценка эффективности**

Критерии эффективности могут включать:

- высокий уровень включённости наставляемого в социальные, культурные и образовательные процессы учреждения;

- повышение уровня образовательных результатов;

- рост интереса к обучению, осознание его практической значимости;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- рост вовлечённости обучающихся в жизнь образовательной организации;

- профессиональное самоопределение обучающегося.

Контроль деятельности наставников может осуществлять методист-куратор или другое уполномоченное лицо.

Конкретное содержание положения может варьироваться в зависимости от особенностей учреждения, его целей и ресурсов.

## **Педагогический проект внедрения наставничества «Наставник рядом: путь к успеху»**

Срок реализации: 1 учебный год (сентябрь – май)

Наставники: педагоги дополнительного образования, опытные сотрудники учреждений дополнительного образования со стажем работы не менее 3 лет.

Наставляемые: обучающиеся 13–17 лет, посещающие объединения дополнительного образования.

### **1. Актуальность проекта**

В условиях модернизации образования возрастает потребность в персонализированном подходе к развитию обучающихся. Наставничество «взрослый – обучающийся» позволяет:

- раскрыть индивидуальный потенциал каждого ребёнка;

- сформировать устойчивую мотивацию к обучению и саморазвитию;

- обеспечить преемственность опыта между поколениями;

- создать условия для ранней профориентации;

- снизить уровень тревожности и повысить уверенность обучающихся в своих силах.

## 2. Цель и задачи проекта

Цель: создание эффективной системы наставничества «взрослый – обучающийся», способствующей личностному и профессиональному самоопределению детей и подростков в условиях учреждения дополнительного образования.

Задачи:

- разработать нормативно-правовую базу наставничества в учреждении;
- отобрать и подготовить наставников из числа педагогов и сотрудников;
- сформировать группы наставничества с учётом интересов и потребностей обучающихся;
- внедрить комплекс мероприятий по развитию компетенций наставляемых под руководством наставников;
- организовать систему мониторинга и оценки эффективности наставничества;
- тиражировать успешный опыт наставничества среди педагогов учреждения.

## 3. Принципы реализации проекта:

- добровольность участия;
- индивидуальный подход;
- взаимное уважение и доверие;
- системность и последовательность;
- практико-ориентированность;
- рефлексивность;
- открытость и прозрачность результатов.

## 4. Этапы реализации проекта

Этап	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1. Подготовительный	Анализ потребностей в наставничестве, разработка Положения о наставничестве, подбор наставников, анкетирование обучающихся	Сентябрь	Администрация, методист
2. Организационный	Формирование пар/групп «наставник – наставляемый», заключение соглашений о наставничестве, обучение наставников (семинары, тренинги)	Октябрь	Методист, психолог

3. Основной	Реализация программы наставничества: регулярные встречи, практические занятия, мастер-классы, участие в конкурсах и мероприятиях, ведение дневников наставничества	Ноябрь – апрель	Наставники, наставляемые
4. Итоговый	Анализ результатов, рефлексивные сессии, награждение лучших наставников и наставляемых, презентация опыта	Май	Администрация, методист, наставники

### 5. Формы и методы работы

#### Формы:

- индивидуальные консультации;
- совместные проекты и исследования;
- мастер-классы от наставников;
- участие в конкурсах и фестивалях;
- профориентационные встречи;
- творческие мастерские;
- выездные мероприятия и экскурсии.

#### Методы:

- метод демонстрации (показ образцов деятельности);
- метод совместного планирования;
- метод постепенного усложнения задач;
- метод рефлексии и обратной связи;
- проектный метод;
- кейс-метод (разбор реальных ситуаций);
- игровое моделирование.

### 6. Содержание программы наставничества

#### Для наставников:

- обучение основам наставничества (20 часов);
- знакомство с индивидуальными особенностями наставляемых;
- разработка индивидуального плана развития для каждого наставляемого;
- проведение регулярных встреч (1–2 раза в месяц);
- фиксация прогресса в журнале наблюдений;
- предоставление конструктивной обратной связи.

#### Для наставляемых:

- определение личных и профессиональных целей;
- освоение новых навыков под руководством наставника;

- участие в практических мероприятиях;
- ведение дневника саморазвития;
- рефлексия достижений и трудностей;
- презентация результатов работы.

#### 7. Инструменты наставничества

Дневник наставничества (для фиксации встреч, задач, достижений).

Индивидуальный план развития (составляется на 3 месяца).

Чек-листы оценки компетенций (по направлениям деятельности).

Анкеты обратной связи (для наставников и наставляемых).

Портфолио достижений (набирается в течение года).

Журнал наблюдений наставника (фиксация прогресса наставляемого).

#### 8. Ожидаемые результаты

Для наставляемых:

- повышение мотивации к обучению и саморазвитию;
- развитие личностных и профессиональных компетенций;
- формирование навыков рефлексии и самооценки;
- успешное участие в конкурсах и мероприятиях;
- осознанный выбор будущей профессии;
- укрепление уверенности в своих силах.

Для наставников:

- совершенствование педагогических навыков;
- развитие лидерских качеств и управленческих компетенций;
- осознание ценности передачи опыта;
- повышение профессионального статуса;
- расширение профессиональных контактов.

Для учреждения:

- создание системы наставничества как элемента воспитательной среды;
- укрепление традиций преемственности;
- рост престижа учреждения;
- увеличение числа успешных участников конкурсов и олимпиад;
- снижение количества обучающихся «группы риска».

#### 9. Критерии и показатели эффективности

Количественные:

- количество сформированных пар «наставник – наставляемый» (не менее 20);
- доля обучающихся, участвующих в наставничестве (не менее 30 % от общего числа);
- число проведённых мероприятий с участием наставников (не менее 15);
- количество участников конкурсов и фестивалей (не менее 50 % наставляемых);
- процент наставляемых, продолживших обучение по выбранному направлению (не менее 60 %).

Качественные:

- уровень удовлетворённости наставников и наставляемых (по результатам анкетирования — не менее 80 %);

- динамика развития личностных и профессиональных компетенций (по чек-листам);
- качество выполненных проектов и работ (экспертная оценка);
- отзывы родителей и педагогов о позитивных изменениях у обучающихся.

#### 10. Ресурсы проекта

Кадровые: педагоги дополнительного образования, методисты, психологи, администрация учреждения.

Материально-технические: помещения для встреч, оборудование для мастер-классов, канцелярские принадлежности.

Методические: пособия по наставничеству, сценарии тренингов, диагностические материалы.

Информационные: доступ к интернет-ресурсам, платформа для онлайн-взаимодействия.

Финансовые: средства на проведение мероприятий, поощрение наставников и наставляемых.

#### 11. План мероприятий (фрагмент)

Месяц	Мероприятие	Участники
Сентябрь	Анкетирование обучающихся, отбор наставников	Методист, педагог-психолог
Октябрь	Обучение наставников основам наставничества	Методист, приглашённые эксперты
Ноябрь	Формирование пар «наставник — наставляемый», подписание соглашений	Администрация, наставники, наставляемые
Декабрь	Мастер-класс «Секреты успеха: как достичь цели»	Наставники, наставляемые
Январь	Конкурс проектов «Мой наставник — мой вдохновитель»	Наставляемые, наставники
Февраль	Профориентационная встреча «Профессии будущего»	Наставники, приглашённые специалисты
Март	Выставка достижений наставляемых	Все участники проекта
Апрель	Рефлексивная сессия «Чему я научился за год»	Наставляемые, наставники
Май	Торжественное награждение лучших наставников и наставляемых	Администрация, участники проекта, родители

#### 12. Перспективы развития проекта

- расширение круга наставников за счёт привлечения выпускников учреждения;
- создание онлайн-платформы для наставничества;

- внедрение системы мотивации наставников (грамоты, премии, повышение квалификации);
- организация регионального обмена опытом по наставничеству;
- разработка методических рекомендаций для других учреждений дополнительного образования.

## **МБУДО «Рязанская городская станция юных натуралистов» (МБУДО «РГСЮН»)**

### **«Профессиональный компас: подготовка кадров под запрос работодателя через систему наставничества»**

#### **Введение**

В образовательных организациях г. Рязани и Рязанской области наблюдается острый дефицит квалифицированных педагогических кадров, а также работников хозяйственной части. Одним из эффективных решений этой проблемы может стать внедрение системы наставничества, которая позволяет готовить потенциальных специалистов непосредственно в процессе прохождения практики – педагогической или производственной.

Наставничество выступает не просто как форма сопровождения студентов, а как стратегический инструмент кадрового развития: оно обеспечивает преемственность профессионального опыта, снижает сроки адаптации новых сотрудников и повышает качество подготовки специалистов под конкретные запросы работодателя.

В МБУДО «РГСЮН» в 2025 году разработано и утверждено Положение о наставничестве (см. Приложение 1), предусматривающее две основные формы работы:

- «Работодатель – студент»;
- «Педагог – студент».

#### **Цель и задачи практики**

**Цель:** обеспечить подготовку педагогических и рабочих кадров для МБУДО «РГСЮН» и образовательных организаций г. Рязани и области путём внедрения модели наставничества. Модель ориентирована на практико-ориентированное обучение, профессиональную адаптацию и последующее трудоустройство студентов, в том числе с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

#### **Задачи:**

Для подготовки педагогических кадров (студенты РГУ им. С. А. Есенина):

- познакомить студентов с системой дополнительного образования и спецификой работы МБУДО «РГСЮН»;
- сформировать практические навыки педагогической деятельности через работу с наставником, включая наблюдение за его работой, совместное планирование занятий и постепенное делегирование профессиональных задач;

- обучить методике организации исследовательской работы в области биотехнологии, ботаники и энтомологии с использованием наставнических техник (разбор кейсов, анализ ошибок, рефлексия);

- развить компетенции по работе с научным оборудованием, поиску и анализу биологической информации, оформлению результатов исследований под руководством опытного наставника;

- обеспечить переход успешных студентов (4–5 курсы) от статуса практиканта к статусу молодого специалиста через поэтапное включение в профессиональную деятельность и закрепление наставника-куратора на этапе трудоустройства;

- поддержать профессиональное развитие, трудоустройство и карьерный рост выпускников посредством долгосрочного наставничества (в течение первого года работы);

- создать благоприятную среду для освоения профессии, основанную на принципах доверия, обратной связи и взаимной ответственности наставника и наставляемого.

Для подготовки рабочих кадров (студенты с ОВЗ Рязанского железнодорожного колледжа):

- организовать практическую подготовку студентов 1–2 курсов по профессии «Рабочий зелёного хозяйства» с закреплением наставника на каждом этапе обучения;

- обучить технологиям ухода за растениями, оранжерейному цветоводству и основам озеленения через демонстрацию, совместное выполнение операций и самостоятельное выполнение заданий под контролем наставника;

- создать условия для социально-трудовой адаптации студентов с ОВЗ и освоения востребованных рабочих профессий с учётом индивидуальных особенностей и потребностей;

- содействовать дальнейшему трудоустройству студентов старших курсов в образовательные учреждения через закрепление наставника из числа потенциальных работодателей на этапе практики.

### **Целевая аудитория**

Модель наставничества реализуется для двух категорий участников:

**Педагогическое направление** (подготовка педагогических кадров):

Наставляемые: студенты старших курсов (3–5 курсы) ФГБОУ ВО «РГУ им. С. А. Есенина», осваивающие педагогические и естественно-научные компетенции:

- студенты Института физико-математических и компьютерных наук (направление «Педагогическое образование», профиль «Физика и дополнительное образование»);

- студенты Института естественных наук (направления «Биоинженерия и биотехнология», «Биология» и др.).

Наставники: опытные педагогические сотрудники МБУДО «РГСЮН» со стажем работы не менее 3 лет, прошедшие обучение по программе «Основы наставничества» и обладающие навыками:

- передачи профессионального опыта;
- мотивации и поддержки наставляемых;
- организации рефлексии и обратной связи;
- адаптации методик под индивидуальные особенности студентов.

**Рабочее направление** (подготовка специалистов рабочих профессий):

Наставляемые: студенты ОГБПОУ «Рязанский железнодорожный колледж», обучающиеся по специальностям, связанным с благоустройством и хозяйственным обслуживанием, в т. ч. студенты 1–2 курсов с ОВЗ.

Наставники: сотрудники административно-хозяйственной части (АХЧ) МБУДО «РГСЮН»: заместитель директора по АХЧ, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, имеющие:

- опыт работы по профессии не менее 2 лет;
- навыки инструктажа и демонстрации трудовых операций;
- готовность к работе с обучающимися с ОВЗ;
- понимание принципов инклюзивного наставничества.

Этапы реализации практики

Этап	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1. Подготовка условий	Заключение договоров о сотрудничестве с РГУ им. С. А. Есенина и Рязанским железнодорожным колледжем. Разработка программ наставничества для каждого направления с указанием компетенций, этапов и форм взаимодействия наставника и наставляемого	Сентябрь–октябрь (ежегодно)	Зам. директора по УВР, методист
2. Организация установочной конференции	Сбор информации о профессиональных запросах студентов, анкетирование, проведение конференции, знакомство с этапами наставничества. Формирование пар «наставник — наставляемый» на основе совместимости профессиональных интересов и личностных качеств	Октябрь–ноябрь	Методист, куратор, специалист по кадрам

3. Обучение наставников	Проведение семинаров и тренингов для наставников по темам: «Эффективная коммуникация», «Методы передачи опыта», «Особенности работы со студентами с ОВЗ», «Инструменты оценки прогресса»	Октябрь	Методист, психолог
4. Выбор наставников	Назначение наставников из числа сотрудников МБУДО «РГСЮН», подготовка приказа о закреплении наставников за студентами. Подписание соглашений о наставничестве с указанием обязанностей сторон	Октябрь–ноябрь	Зам. директора по УВР
5. Организация работы студентов под руководством наставников	Для педагогических кадров: посещение занятий, подготовка конспектов, проведение занятий, освоение методов исследовательской работы. Для рабочих профессий: формирование навыков ухода за растениями, оранжерейного цветоводства и озеленения, самостоятельная работа по профессии. Еженедельные встречи наставника и наставляемого для обсуждения прогресса, постановки новых задач и рефлексии	Ноябрь–апрель	Куратор, зам. директора по УВР, зам. директора по АХЧ
6. Промежуточная оценка	Проведение мини-аттестаций, разбор кейсов, заполнение	Январь–февраль	Куратор, наставники

	листов наблюдения. Корректировка индивидуальных планов при необходимости		
7. Проведение педагогического совета	Обсуждение результатов практической деятельности наставляемых, выбор кандидатур для трудоустройства, анализ эффективности наставничества	Апрель	Коллектив МБУДО «РГСЮН»

### **Методы и инструменты**

Общие методы для обоих направлений:

Метод погружения в профессию: раннее включение студента в реальный рабочий процесс под наблюдением наставника с постепенным увеличением сложности задач.

Индивидуальный подход: разработка персонализированных планов работы с учётом уровня подготовки, особенностей здоровья и профессиональных целей.

Неформальное наставничество коллектива: создание среды, в которой студент взаимодействует не только с закреплённым наставником, но и с другими сотрудниками, получая разностороннюю поддержку.

Рефлексивные практики: регулярные обсуждения успехов и трудностей, ведение дневника профессионального роста.

Специфические методы:

Для педагогического направления:

- метод постепенного усложнения задач (от наблюдения к самостоятельному проведению занятий);

- проектно-деятельностный метод (разработка и реализация образовательных проектов под руководством наставника);

- метод исследовательской практики (участие в научных мероприятиях, конференциях с поддержкой наставника).

Для направления рабочих профессий:

- метод «наставничества в действии» (демонстрация трудовых операций, совместное выполнение, самостоятельное выполнение с контролем);

- инклюзивный практико-ориентированный метод (адаптация заданий и инструментов под возможности студентов с ОВЗ);

- обучение технике безопасности и эксплуатации инвентаря с отработкой навыков на практике.

Инструменты:

- нормативно-правовые и организационные (Положение о наставничестве, приказы, дорожная карта, договоры о сотрудничестве, индивидуальные планы работы, соглашения о наставничестве);

- диагностические и оценочные (анкеты, листы наблюдения, отчёты куратора, характеристики на студентов, чек-листы оценки компетенций);
- учебно-методические (банк методических материалов, инструкции по охране труда, технологические карты, видеоуроки от наставников);
- цифровые платформы для коммуникации (чаты, облачные хранилища для обмена материалами, онлайн-встречи).

### **Результаты и показатели эффективности**

#### Количественные показатели

Заклучено договоров о сотрудничестве:

- с вузами (педагогическое направление) — 2
- с колледжами (рабочие специальности) — 1

Ежегодно в программу вовлекается:

- студентов-практикантов педагогического направления – 15–20
- студентов рабочих специальностей (в т. ч. с ОВЗ) – 5–10.

Сформирован банк данных наставников:

- педагоги и методисты — 4
- наставники из АХЧ — 2

Проведено обучающих семинаров для наставников — 2 в год.

Проведено итоговых мероприятий (круглых столов) за период реализации — 2

100 % студентов, прошедших практику, успешно защитили отчёты и получили положительные характеристики

Доля трудоустроенных студентов после практики — 60 % (педагогическое направление), 50 % (рабочее направление).

Качественные результаты:

- повышение уровня профессиональных компетенций студентов, подтверждённое оценками наставников, и повышение уровня профессиональных компетенций студентов, подтверждённое оценками наставников и результатами промежуточной аттестации;

- успешная социально-трудовая адаптация будущих специалистов, включая лиц с ОВЗ: снижение тревожности, формирование позитивного отношения к профессии, освоение корпоративных норм и правил;

- укрепление партнёрских связей с учебными заведениями: разработка совместных образовательных программ, проведение совместных мероприятий, обмен опытом;

- рост мотивации студентов к профессиональной деятельности за счёт реального включения в работу, получения обратной связи и осознания практической значимости приобретаемых навыков

- создание кадрового резерва для МБУДО «РГСЮН» и других образовательных организаций: формирование пула мотивированных и подготовленных выпускников, готовых к трудоустройству;

- развитие наставнической культуры в организации: повышение вовлечённости сотрудников, осознание ценности передачи опыта, формирование традиций профессионального сообщества;

- улучшение психологического климата в коллективе благодаря взаимодействию поколений профессионалов и включению молодых специалистов в корпоративную среду.

### **Примеры успешного наставничества**

Педагогическое направление:

Красина А. А. (студентка 4 курса РГУ им. С. А. Есенина):

- проходила практику под руководством опытного педагога-наставника с 5-летним стажем;

- освоила методику проведения занятий по биотехнологии, получила навыки работы с микроскопом и лабораторным оборудованием;

- успешно провела 3 открытых занятия для учащихся младших групп;

- трудоустроена в 2025 г. на должность педагога дополнительного образования.

Шкантова М. В. (студентка 4 курса РГУ им. С. А. Есенина):

- работала под наставничеством методиста учреждения;

- участвовала в разработке учебно-методических материалов по ботанике;

- приобрела навыки организации исследовательской работы со школьниками;

- трудоустроена в 2024 г. на должность лаборанта.

Журавлёв В. С. (студент РГУ им. С. А. Есенина):

- прошёл наставническую программу с акцентом на научно-исследовательскую деятельность;

- участвовал в подготовке и проведении региональной конференции юных натуралистов;

- совмещает работу в МБУДО «РГСЮН» с обучением в аспирантуре.

**Студент Журавлев Вадим во время прохождения практики**



**Журавлев Вадим во время работы на станции**



Курицына М. С. (студентка РГУ им. С. А. Есенина):

- прошла наставническую подготовку по направлению «Экологическое образование»;

- разработала авторский мини-курс для младших школьников под руководством наставника;

- принята на должность педагога дополнительного образования в 2025 г., поступила в магистратуру.

Рабочее направление:

Шахаров Н. А. (студент с ОВЗ Рязанского железнодорожного колледжа):

- проходил практику под наставничеством рабочего по комплексному обслуживанию зданий;

- освоил технологии ухода за растениями в оранжерее, научился работать с садовым инвентарём;

- получил индивидуальную программу адаптации с учётом особенностей здоровья;

- трудоустроен в 2024 г. на должность дворника.

Ерёмин А. И. (студент Рязанского железнодорожного колледжа):

- обучался под руководством заместителя директора по АХЧ;

- освоил навыки озеленения территории, работы с газонокосилками и триммерами;

- прошёл инструктаж по технике безопасности и охране труда;

- трудоустроен в 2023 г. на должность подсобного рабочего.

### **Социальная значимость**

Практика наставничества:

- ориентирована на реальные потребности МБУДО «РГСЮН» как работодателя: подготовка специалистов с конкретными компетенциями, необходимыми для работы в учреждении;

- способствует интеграции студентов с ОВЗ в трудовую деятельность: создание адаптированных условий, индивидуальный подход, поддержка на всех этапах адаптации;

- укрепляет связи с учебными заведениями и общественными организациями: формирование единой экосистемы профессионального развития;

- повышает мотивацию студентов к профессиональному развитию: демонстрация карьерных перспектив, поддержка со стороны опытных коллег;

- формирует преемственность профессиональных традиций: передача опыта от поколения к поколению, сохранение уникальных методик работы учреждения;

- снижает кадровый дефицит в сфере образования и обслуживания: обеспечение притока мотивированных и подготовленных специалистов.

### **Перспективы развития**

Тиражирование опыта:

- публикация методических материалов по организации наставничества в профессиональных изданиях;

- представление практики на региональных и всероссийских семинарах и конференциях;

- создание онлайн-курса для наставников образовательных учреждений.
- Расширение партнёрской сети:
  - сотрудничество с другими ссузами и вузами региона;
  - взаимодействие с центром занятости населения по вопросам трудоустройства выпускников;
  - партнёрство с общественными организациями инвалидов для развития инклюзивного наставничества.
- Совершенствование системы наставничества:
  - внедрение цифровой платформы для сопровождения наставничества (учёт пар, планирование встреч, фиксация результатов);
  - разработка системы мотивации наставников (грамоты, премии, возможности карьерного роста);
  - организация школы наставников для обмена опытом и повышения квалификации.
- Развитие долгосрочных программ:
  - введение программы постнаставничества для молодых специалистов в первый год работы;
  - создание сообщества выпускников программы наставничества для поддержания профессиональных связей;
  - разработка программ наставничества для разных категорий сотрудников (административный персонал, технические работники и т. д.).

## Приложение 1.

### **Положение о наставничестве муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Рязанская городская станция юных натуралистов» (формы «Педагог — студент», «Работодатель — студент»)**

#### 1. Общие положения

##### 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими вопросы наставничества и дополнительного образования;
- уставом МБУДО «РГСЮН».

1.2. Положение определяет цели, задачи, формы и порядок организации наставничества в МБУДО «РГСЮН» в рамках форм «Педагог — студент» и «Работодатель — студент».

1.3. Наставничество направлено на раскрытие личностного и профессионального потенциала участников образовательных отношений, обеспечение непрерывного профессионального роста педагогических работников, их самореализации и закрепления в профессии, а также профессиональное самоопределение студентов и их успешную адаптацию на рынке труда.

#### 2. Цели и задачи

2.1. Цель внедрения системы (целевой модели) наставничества в МБУДО «РГСЮН» – создание комплекса правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих и финансовых условий для:

- раскрытия личностного и профессионального потенциала участников образовательных отношений;
- обеспечения непрерывного профессионального роста педагогических работников, их самореализации и закрепления в профессии;
- профессионального самоопределения студентов и их успешной адаптации на рынке труда.

2.2. Основные задачи системы наставничества:

- содействие созданию в образовательной организации психологически комфортной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального и творческого потенциала участников путём проектирования индивидуальных траекторий развития;
- оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки;
- содействие развитию стратегических партнёрских отношений и горизонтальных связей в сфере наставничества на различных уровнях;
- развитие профессиональных и метакомпетенций участников образовательного процесса, включая внедрение разнообразных (в т.ч. реверсивных, сетевых и дистанционных) форм наставничества;
- ускорение процесса профессионального становления и адаптации молодых/начинающих специалистов, а также студентов в период прохождения практики;
- помощь в профессиональной и должностной адаптации наставляемых к условиям осуществления деятельности в МБУДО «РГСЮН», ознакомление с традициями и укладом учреждения;
- формирование и развитие профессиональных знаний, навыков и ценностей у наставляемых, соответствующих профессионально-этическим принципам и требованиям законодательства.

3. Порядок организации системы наставничества

3.1. В МБУДО «РГСЮН» применяются следующие формы наставничества:

- «педагог — педагог»;
- «педагог — студент»;
- «работодатель — студент».

3.2. Выбор формы наставничества осуществляется с учётом:

- цели и задач индивидуального плана наставничества;
- имеющихся профессиональных затруднений (дефицитов);
- запроса наставляемого;
- кадровых ресурсов учреждения.

3.3. Формы наставничества могут использоваться как отдельно, так и в комплексе – в зависимости от запланированных результатов.

3.4. Каждая форма наставничества («педагог — студент», «работодатель — студент») предполагает решение определённого круга задач с использованием единой методологии наставничества, адаптированной с учётом ступени обучения, профессиональной деятельности и запросов участников программы.

4. Механизм внедрения наставничества в форме «Педагог — студент»

4.1. Форма наставничества «педагог — студент» предполагает взаимодействие педагогических работников и студентов.

4.2. Цель реализации наставничества в данной форме – создание благоприятных условий для:

- личностного и профессионального развития студентов;
- выявления и совершенствования способностей и талантов;
- стимулирования инициативы студентов;
- подготовки студентов к выбору профессиональной траектории развития.

4.3. Задачи реализации наставничества в форме «педагог — студент»:

- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ);

- содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплочённого коллектива;

- совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;

- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;

- формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность и образовательную организацию;

- мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, участию в учебной и внеучебной деятельности, мероприятиях различного уровня.

4.4. Виды наставничества в форме «педагог – студент»:

- прямое (непосредственный контакт со студентом или группой студентов, общение не только в учебное время, но и в неформальной обстановке);

- опосредованное (формальное взаимодействие через советы и рекомендации, при минимальном личном контакте);

- индивидуальное (наставник работает с одним студентом);

- коллективное (наставничество распространяется на группу студентов);

- открытое (двустороннее взаимодействие наставника и студента).

5. Механизм внедрения наставничества в форме «Работодатель – студент»

5.1. Форма наставничества «работодатель — студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, реализующих

образовательные программы среднего профессионального и высшего образования, с МБУДО «РГСЮН».

5.2. Цель реализации данной формы наставничества – получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

5.3. Задачи деятельности наставника в отношении студента:

- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ);

- помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала;

- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;

- повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии;

- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам, и развитие интереса к трудовой деятельности.

5.4. Модель «работодатель — студент» реализуется в рамках договоров сотрудничества с организациями-социальными партнёрами (ССУЗы, ВУЗы и т.д.).

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора МБУДО «РГСЮН».

6.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в порядке, установленном для его принятия.

Приложение 2.

## **Договор о практической подготовке обучающихся**

г. Рязань «14» октября 2025 г.

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Рязанский железнодорожный колледж», именуемое в дальнейшем «Организация», действующее на основании:

лицензии № 27-1054 от 12 марта 2015 г., выданной Министерством образования Рязанской области (бессрочно);

свидетельства о государственной аккредитации № 27-1054 от 12 марта 2020 г., выданного Министерством образования и молодежной политики Рязанской области (срок действия: с 12.03.2020 по 12.03.2026), в лице директора Чижкова Вячеслава Вячеславовича, действующего на основании Устава от 01.09.2015, с одной стороны, и

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Рязанская городская станция юных натуралистов», именуемое в дальнейшем

«Профильная организация», в лице директора Харитоновой Елены Евгеньевны, с другой стороны,

вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий договор о нижеследующем:

#### 1. Предмет договора

1.1. Предметом настоящего договора является организация практической подготовки обучающихся (далее – практическая подготовка) по профессии «Рабочий зелёного хозяйства», срок обучения – 1 год 10 месяцев.

1.2. Образовательная программа, компоненты образовательной программы, при реализации которых организуется практическая подготовка, количество обучающихся, осваивающих соответствующие компоненты, сроки организации практической подготовки, согласовываются Сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего договора (Приложение № 1).

1.3. Реализация компонентов образовательной программы, согласованных Сторонами в Приложении № 1 к настоящему договору (далее – компоненты образовательной программы), осуществляется в помещениях Профильной организации, перечень которых согласовывается Сторонами и является неотъемлемой частью настоящего договора (Приложение № 2).

#### 2. Права и обязанности Сторон

##### 2.1. Обязанности Организации:

2.1.1. Не позднее чем за 10 рабочих дней до начала практической подготовки по каждому компоненту образовательной программы предоставить в Профильную организацию поименные списки обучающихся, осваивающих соответствующие компоненты образовательной программы посредством практической подготовки.

2.1.2. Назначить руководителя по практической подготовке от Организации, который:

- обеспечивает организацию образовательной деятельности в форме практической подготовки при реализации компонентов образовательной программы;

- организует участие обучающихся в выполнении определённых видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью;

- оказывает методическую помощь обучающимся при выполнении определённых видов работ;

- несёт совместно с ответственным работником Профильной организации ответственность за реализацию компонентов образовательной программы в форме практической подготовки, за жизнь и здоровье обучающихся и работников Организации, соблюдение ими правил противопожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности и санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.

2.1.3. При смене руководителя по практической подготовке в трёхдневный срок сообщить об этом Профильной организации.

2.1.4. Утвердить виды учебной деятельности, практики и иные компоненты образовательной программы, осваиваемые обучающимися в

форме практической подготовки, включая место, продолжительность и период их реализации.

2.1.5. Направить обучающихся в Профильную организацию для освоения компонентов образовательной программы в форме практической подготовки.

2.2. Обязанности Профильной организации:

2.2.1. Создать условия для реализации компонентов образовательной программы в форме практической подготовки; предоставить оборудование и технические средства обучения в объёме, позволяющем выполнять определённые виды работ, связанные с будущей профессиональной деятельностью обучающихся.

2.2.2. Назначить ответственное лицо, соответствующее требованиям трудового законодательства Российской Федерации о допуске к педагогической деятельности, из числа работников Профильной организации, которое обеспечивает организацию реализации компонентов образовательной программы в форме практической подготовки со стороны Профильной организации.

2.2.3. При смене лица, указанного в п. 2.2.2, в трёхдневный срок сообщить об этом Организации.

2.2.4. Обеспечить безопасные условия реализации компонентов образовательной программы в форме практической подготовки, выполнение правил противопожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности и санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.

2.2.5. Проводить оценку условий труда на рабочих местах, используемых при реализации компонентов образовательной программы в форме практической подготовки.

2.2.6. Ознакомить обучающихся с правилами внутреннего трудового распорядка Профильной организации.

2.2.7. Провести инструктаж обучающихся по охране труда и технике безопасности и осуществлять надзор за соблюдением обучающимися правил техники безопасности.

2.2.8. Предоставить обучающимся и руководителю по практической подготовке от Организации возможность пользоваться помещениями Профильной организации, согласованными Сторонами (Приложение № 2 к настоящему договору), а также находящимся в них оборудованием и техническими средствами обучения.

2.2.9. Обо всех случаях нарушения обучающимися правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности сообщать руководителю по практической подготовке от Организации.

2.3. Права Организации:

2.3.1. Осуществлять контроль соответствия условий реализации компонентов образовательной программы в форме практической подготовки требованиям настоящего договора.

2.3.2. Запрашивать информацию об организации практической подготовки, в том числе о качестве и объёме выполненных обучающимися работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

2.4. Права Профильной организации:

2.4.1. Требовать от обучающихся соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, режима конфиденциальности, принятого в Профильной организации; предпринимать необходимые действия, направленные на предотвращение ситуаций, способствующих разглашению конфиденциальной информации.

2.4.2. В случае установления факта нарушения обучающимися своих обязанностей в период организации практической подготовки или режима конфиденциальности приостановить реализацию компонентов образовательной программы в форме практической подготовки в отношении конкретного обучающегося.

3. Срок действия договора

3.1. Настоящий договор заключается на время прохождения практической подготовки и действует с момента его подписания Сторонами по 31.12.2026.

4. Заключительные положения

4.1. Все споры, возникающие между Сторонами по настоящему договору, разрешаются Сторонами в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.2. Изменение настоящего договора осуществляется по соглашению Сторон в письменной форме в виде дополнительных соглашений к настоящему договору, которые являются его неотъемлемой частью.

4.3. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон. Все экземпляры имеют одинаковую юридическую силу.

5. Адреса, реквизиты и подписи Сторон

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Рязанский железнодорожный колледж»

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Рязанская городская станция юных натуралистов»

**МБУ ДО Центр «Родник» Шиловского муниципального округа**

**Практики наставничества: «Вожатый на старте»**

**Форма наставничества: «педагог – обучающийся»**

**Наставник:** Минаева Юлия Евгеньевна, педагог дополнительного образования. Роль наставника Минаевой Юлии Евгеньевны в данной практике принципиально важна: она не просто передаёт знания, а создаёт среду профессионального становления, где старшеклассники могут:

- увидеть реальную работу вожатого изнутри;
- получить поддержку в преодолении страхов и неуверенности;

- сформировать профессиональную идентичность через личный пример наставника;

- освоить этические нормы педагогической профессии на практике.

**Наставляемые:** обучающиеся объединения дополнительного образования «Школа вожатского мастерства «Истоки»» МБУ ДО Центр «Родник» в возрасте 15–17 лет:

**Срок реализации:** 1 год.

Описание практики

1. Актуальность практики

Данная практика направлена на решение проблемы дефицита вожатых и молодых педагогических кадров в образовательных организациях рабочего посёлка Шилово. Она также способствует профессиональной ориентации старшеклассников и помогает им сделать осознанный выбор будущей профессии.

Юношеский возраст характеризуется активным поиском кумиров и образцов для подражания. Поэтому ведущим принципом обучения в рамках данной практики является наставничество, которое позволяет на собственном примере и в процессе совместной деятельности формировать у обучающихся интерес и любовь к педагогической профессии.

Наставничество позволяет освоить основы вожатской деятельности, особенности организации лагерных смен, методы охраны жизни и здоровья детей, а также формы и методы организации досуговых мероприятий.

Данная практика направлена на решение проблемы дефицита вожатых и молодых педагогических кадров в образовательных организациях рабочего посёлка Шилово. Она также способствует профессиональной ориентации старшеклассников и помогает им сделать осознанный выбор будущей профессии.

2. Цели и задачи практики

**Цель:** содействие профессиональному становлению начинающих вожатых, формирование у них необходимых компетенций и развитие мотивации к работе с детьми через систему наставничества

**Задачи:**

- передача практического опыта и знаний от опытного педагога к начинающим через демонстрацию, совместное планирование и рефлекссию;

- развитие у начинающих вожатых педагогических, коммуникативных и организаторских навыков с учётом индивидуальных особенностей каждого наставляемого;

- оказание индивидуальной поддержки и помощи в решении возникающих проблем через регулярные встречи наставника и наставляемого, ведение дневника профессионального роста;

- формирование профессиональных ценностей и этических норм через разбор реальных педагогических ситуаций и обсуждение этических дилемм;

- содействие адаптации к условиям работы в детском лагере через поэтапное включение в деятельность: от наблюдения к самостоятельному проведению мероприятий;

- повышение мотивации к профессиональному росту и развитию через участие в конкурсах, слётах и других профессиональных событиях;
- создание условий для самопознания и профессионального самоопределения через диагностику склонностей, тестирование и рефлексивные практики.

### 3. Ключевая идея практики

Практика наставничества «Вожатый на старте» реализуется в рамках дополнительной общеобразовательной программы «Школа вожатского мастерства «Истоки». Программа имеет профильную профориентационную направленность и направлена на формирование у обучающихся компетенций, необходимых для успешной работы вожатым.

В процессе реализации программы используются теоретические и практические занятия, тренинги, ролевые игры, а также методы диагностики склонностей и способностей обучающихся. Ведущими приёмами обучения являются обсуждение, рефлексия и дискуссия. Уроки-тренинги способствуют развитию у будущих вожатых навыков самоанализа, самооценки и преодоления профессиональных страхов.

Позиция наставника обеспечивает:

- индивидуальный подход к каждому наставляемому с учётом его сильных сторон и зон роста;
- сочетание теоретических знаний с практическими действиями: каждое занятие завершается «пробой пера» — небольшим практическим заданием;
- создание атмосферы доверия и психологической безопасности, где ошибки рассматриваются как возможность для обучения;
- использование метода «обучение через действие»: наставляемые сразу включаются в реальную подготовку лагерной смены;
- регулярную обратную связь после каждого мероприятия с акцентом на успехи и точки роста.

### 4. Этапы реализации практики наставничества

- анализ кадрового резерва, выбор педагога дополнительного образования и педагога-психолога, которые будут реализовывать программу;
- разработка дополнительной образовательной программы с учётом принципов наставничества, определение форм взаимодействия наставника и наставляемых;
- информационная кампания о реализации программы «Школа вожатского мастерства «Истоки» в образовательных учреждениях Шиловского района, презентация роли наставника в программе;
- набор групп обучающихся 9–11 классов для обучения по программе, первичная диагностика профессиональных склонностей;
- заключение соглашения о сотрудничестве с педагогическим классом МБОУ «Шиловская СОШ №2», согласование модели наставничества;
- реализация программы «Школа вожатского мастерства «Истоки»;
- проведение регулярных встреч наставника с наставляемыми (1 раз в неделю);
- организация совместных мероприятий с наставником;

- ведение дневников профессионального роста наставляемых;
- промежуточные рефлексивные сессии программы «Школа вожатского мастерства «Истоки»».

#### 5. Основные мероприятия практики

Тренинги с участием наставника: «Как тебя воспринимают окружающие», «Семь «Я» человека», «Особенности педагогической профессии» – Минаева Ю. Е. демонстрирует приёмы самопрезентации вожатого.

Проведение акции «От вожатого к учителю» – наставник организует встречу с опытными педагогами, делится историями профессионального пути.

Осенняя и весенняя смена в пришкольном лагере дневного пребывания «Непоседы» – наставник курирует деятельность наставляемых, проводит ежедневные разборы дня.

Летний выездной слёт для активистов – наставник сопровождает группу, помогает презентовать опыт.

Участие во Всероссийских конкурсах – наставник консультирует по подготовке материалов, поддерживает мотивацию.

Семинар-диспут «Чего мне не хватает сегодня, чтобы стать учителем?» – наставник модерировал дискуссию, делится личным опытом профессионального развития.

Разбор педагогических ситуаций – наставник предлагает кейсы из собственной практики, организует групповое обсуждение.

Выездной модуль «В поисках своего призвания» – наставник проводит рефлексивные занятия, помогает сформулировать профессиональные цели.

Анкетирование и тестирование – наставник анализирует результаты, даёт индивидуальные рекомендации.

Учебные занятия для младших школьников – наставник наблюдает за проведением занятий, даёт конструктивную обратную связь.

#### 6. Результаты внедрения практики наставничества.

Количественные результаты:

- доля обучающихся, поступивших в педагогические вузы/колледжи после завершения программы — не менее 40 %;

- количество проведённых наставляемыми мероприятий под руководством наставника – не менее 15 за год;

- число участников конкурсов профессионального мастерства с участием наставника – не менее 5 в год;

- 100 % наставляемых прошли практику в пришкольном лагере под руководством наставника.

Качественные результаты:

- сформированность базовых компетенций вожатого у 80 % участников программы;

- повышение уровня коммуникативных навыков и лидерских качеств (по результатам тестирования);

- рост мотивации к педагогической профессии (по данным анкетирования);

- развитие навыков рефлексии и самоанализа у наставляемых;
- укрепление профессиональной идентичности старшеклассников;
- создание сообщества будущих педагогов в Шиловском районе.

Критерии результативности практики:

- поступление обучающихся в педагогические вузы и колледжи;
- успешное прохождение практики в детских лагерях;
- участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях;
- положительные отзывы от родителей и педагогов о развитии обучающихся;
- самооценка профессионального роста наставляемых (по дневникам профессионального роста).

### **Мероприятие практики: «Организация лагерной смены в пришкольном лагере «Непоседы» МБОУ «Шиловская СОШ №2»**

**Цель:** формирование у обучающихся положительной установки на педагогическую деятельность и помощь в оценке своей профессиональной пригодности в сфере вожатской деятельности через участие в организации и проведении лагерной смены под руководством наставника Минаевой Ю. Е.

Роль наставника на каждом этапе:

Этап 1. Подготовительный (3 недели до смены):

- проведение серии тренингов с демонстрацией техник работы вожатого;
- совместное планирование программы смены: наставник помогает распределить роли с учётом сильных сторон наставляемых;
- организация мастер-классов от опытных вожатых: Минаева Ю. Е. модерировует обмен опытом;
- контроль подготовки материально-технической базы: наставник консультирует по необходимым ресурсам;
- разработка индивидуальных планов развития для каждого наставляемого на период смены.

Этап 2. Основной (проведение недельной лагерной смены):

- ежедневное утреннее планирование: наставник помогает скорректировать план дня с учётом наблюдений за детьми;
- наблюдение за работой наставляемых: Минаева Ю. Е. фиксирует успехи и зоны роста;
- поддержка в нестандартных ситуациях: наставник даёт рекомендации по разрешению конфликтов, адаптации программы;
- вечерний разбор дня: рефлексивная сессия с анализом успехов, ошибок и путей их исправления;
- ведение наставником журнала наблюдений за профессиональным ростом наставляемых.

Этап 3. Рефлексивный (3 дня после смены):

- групповая рефлексия с использованием методов арт-терапии и кейс-стади;

- разбор нестандартных ситуаций с формулированием «рецептов» их решения;

- индивидуальное консультирование: наставник помогает каждому наставляемому сформулировать профессиональные цели;

- презентация опыта: наставник организует презентацию лучших практик смены для педагогов района;

- награждение: наставник отмечает вклад каждого наставляемого в успех смены.

План смены (7 дней):

• День 1. Адаптационно-организационный: знакомство детей, создание атмосферы доверия, игры на сплочение коллектива, разработка правил лагеря, выбор названия и девиза отряда, творческий мастер-класс.

• День 2. «Будь здоров»: утренняя зарядка, спортивные эстафеты, подвижные игры на свежем воздухе, игра «Зарничка».

• День 3. «Создавай и вдохновляй»: мастер-классы по рукоделию, рисованию, конкурс талантов, создание театральных сценок.

• День 4. «Учись и познавай»: викторины и головоломки, квест с логическими заданиями, игра «Что? Где? Когда?» для детей.

• День 5. «Открывай страну – открывай себя»: полоса препятствий, экскурсия на природе, тематическая игра «Поиск сокровищ».

• День 6. «Мы открываем таланты»: подготовка и проведение итогового концерта, награждение активных участников.

• День 7. «Самый лучший день»: рефлексия, обсуждение впечатлений, прощальный флешмоб или танцевальный марафон.

Ожидаемые результаты:

• Для наставляемых: приобретение практических навыков вожатской деятельности, развитие лидерских качеств, осознание профессиональной пригодности в сфере педагогики, повышение мотивации к выбору педагогической профессии.

• Для наставников: передача опыта молодому поколению, выявление талантливых будущих вожатых и педагогов, совершенствование методов наставничества.

• Для пришкольного лагеря «Непоседы»: успешное проведение смены, укрепление имиджа лагеря, привлечение новых обучающихся по программе «Школа вожатского мастерства «Истоки».

Критерии оценки эффективности:

• Активность и инициативность наставляемых.  
• Качество проведённых мероприятий.  
• Результаты анкетирования и рефлексии.  
• Количество наставляемых, планирующих поступать в педагогические вузы/колледжи.

Ресурсы:

• Кадровые: наставники, педагоги, психологи.  
• Материально-технические: помещение для лагеря, оборудование, канцелярские принадлежности.

- Методические: пособия, сценарии игр.
- Информационные: доступ к интернет-ресурсам.

## Оглавление

1. Введение.....	3 стр.
2. Теоретические основы наставничества: понятия, цели, задачи и принципы .....	4 стр.
3. Роль наставника в работе с педагогически запущенными детьми	8 стр.
4. Дети из семей военнослужащих: роль наставника в организации психолого-педагогической помощи .....	14 стр.
5. Профориентация и профессиональная подготовка в дополнительном образовании: роль наставника.....	19 стр.
6. Инклюзия в дополнительном образовании: роль наставника.	24 стр.
7. Развитие талантов в системе дополнительного образования: роль наставника .....	29 стр.
8. Нормативно-методическое обеспечение наставничества.....	34 стр.
8.1. Положение о наставничестве в учреждении дополнительного образования детей (УДОД) для модели «педагог — обучающийся».....	34 стр.
8.2. Педагогический проект внедрения наставничества «Наставник рядом: путь к успеху».....	36 стр.
9. Актуальность и практика внедрения системы наставничества в образовательных организациях г. Рязани и Рязанской области.....	41 стр.
9.1. Организация практики наставничества в МБУДО «РГСЮН»	41 стр.
Приложения	
Приложение 1. Положение о наставничестве муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Рязанская городская станция юных натуралистов» (формы «Педагог — студент», «Работодатель — студент») .....	49 стр.
Приложение 2. Договор о практической подготовке обучающихся между ОГБПОУ «Рязанский железнодорожный колледж» и МБУДО «РГСЮН».....	52 стр.
9.2. Практика наставничества «Вожатый на старте» (МБУ ДО Центр «Родник» Шиловского муниципального округа) .....	55 стр.