


Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение «Струговская основная общеобразовательная школа Октябрьского муниципального округа»
(МОБУ Струговская ООШ)

РАССМОТРЕНО
На заседании педсовета
Протокол № 6 от «26» мая 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор 
Вештемова Е.Н.
Приказ № 50-О от «26» мая 2026 г.



**Программа наставничества
«Педагог-педагогу»**

«Летняя лаборатория: проектирование качественного летнего отдыха»

Форма наставничества: учитель-учитель

Вид наставничества: групповое (педагогические работники школы, задействованные в организации летней занятости детей (воспитатели лагеря, классные руководители, педагоги дополнительного образования)

Срок реализации программы: июнь – август 2026 года

Составитель: учитель физической культуры
Онопко Валентина Николаевна

Рассмотрено на заседании педсовета
Протокол № 6
от 26 мая 2026 г.

1. Пояснительная записка

Летний период в образовательной организации традиционно рассматривается как время отдыха детей, однако с педагогической точки зрения это важнейший этап воспитательной работы, требующий не менее тщательной подготовки, чем учебный год. Эффективность летней кампании напрямую зависит от качества ее методического обеспечения: продуманной системы отрядных дел, разнообразных сценариев мероприятий, действенной системы поощрений и выстроенной коммуникации с родителями.

Вместе с тем, анализ практики показывает, что многие педагоги испытывают методические трудности при проектировании летней работы: от нехватки новых идей до сложностей в интеграции воспитательных задач в досуговый формат. Кроме того, разобщенность педагогов в подготовительный период приводит к дублированию мероприятий и упущенным возможностям для синергии.

Программа «Летняя лаборатория» призвана решить эту проблему через механизм наставничества «педагог – педагог». В отличие от классической модели «наставник – молодой специалист», данная программа предполагает, что каждый педагог является экспертом в одной из областей (сценарное мастерство, игровые технологии, работа с родителями, система мотивации) и делится этим опытом с коллегами, одновременно перенимая их компетенции. Это превращает летнюю подготовку из индивидуальной обязанности в коллективный творческий процесс, повышая качество всей воспитательной системы школы и способствуя профессиональному росту каждого участника.

2. Цель и задачи программы

Цель программы:

Обеспечить высокое качество подготовки и проведения летней оздоровительной кампании через организацию системного наставничества педагогов по четырем ключевым направлениям: разработка программы отрядных дел, создание сценариев мероприятий, внедрение системы поощрений и организация работы с родителями.

Задачи программы:

1. Организационные:

- Создать временные наставнические пары/группы педагогов на основе их профессиональных интересов и компетенций.
- Обеспечить методическое сопровождение совместной работы пар в летний период.

2. Методические:

- Систематизировать и обогатить банк воспитательных практик школы по организации летнего досуга.
- Разработать и апробировать новые форматы отрядных дел и общелагерных мероприятий.
- Создать единую систему поощрений для летней смены и алгоритм работы с родительским сообществом.

3. Личностно-профессиональные:

- Развить коммуникативные и проектировочные компетенции педагогов.
- Повысить мотивацию педагогического коллектива к инновационной деятельности.
- Укрепить внутриколлективные связи и сформировать «команду единомышленников».

3. Этапы работы с педагогами (Структура программы)

Реализация программы строится в логике проектного цикла и включает три основных этапа.

Этапы работы с педагогами:

Реализация программы «Летняя лаборатория» выстроена как последовательный, логически завершённый процесс, охватывающий весь летний период. Вся деятельность педагогов разделена на три крупных этапа, каждый из которых имеет свои цели, содержание и ожидаемые промежуточные итоги.

Первый этап — организационно-диагностический — приходится на первую и вторую недели июня. На данном этапе куратор программы проводит входную диагностику профессиональных интересов и сильных сторон каждого педагога, задействованного в летней кампании. Для этого используется анкетирование и краткие самопрезентации, где педагоги отвечают на два ключевых вопроса: «В чем я силен?» и «Чему хочу научиться у коллег?». На основе полученных данных куратор формирует наставнические пары или малые группы (по 2–3 человека) по четырем заявленным направлениям: разработка программы отрядных дел, создание сценариев мероприятий, внедрение системы поощрений и организация работы с родителями. Важно, что пары строятся по принципу взаимодополнения: педагог, имеющий богатый сценарный опыт, объединяется с тем, кто успешно выстраивает родительские коммуникации, и они обмениваются навыками. Завершается этот этап организационным собранием, на котором каждая пара заключает устное соглашение о сотрудничестве, фиксирует общую цель и составляет индивидуальный план совместной работы на лето.

Второй этап — основной (проектировочный) — является самым продолжительным и содержательным. Он охватывает период с третьей недели июня по конец июля. Именно здесь разворачивается основная творческая работа наставнических пар. В первую очередь, на стартовой встрече-мозговом штурме педагоги определяют концепцию «Идеальной летней смены – 2026», задавая общий вектор разработок. Затем каждая пара последовательно прорабатывает свой модуль. Например, пара, отвечающая за сценарии, создает не менее трех-четырех новых сценариев отрядных и общелагерных мероприятий, применяя современные форматы: квесты, игры-путешествия, тематические вечера, шоу-программы. Пара, работающая над системой поощрений, разрабатывает положение о рейтинге отрядов, продумывает дизайн грамот и призов, а также вводит систему индивидуальных достижений ребенка («личный рейтинг», «звездная книга отряда»). Третья группа сосредотачивается на работе с родителями: они создают чек-листы для ежедневных новостных рассылок, разрабатывают сценарии родительских акций и онлайн-мероприятий, а также продумывают алгоритм конструктивной обратной связи.

Важной особенностью этого этапа являются регулярные встречи внутри пар — не реже одного раза в неделю, — где коллеги обсуждают промежуточные наработки, дают друг другу рекомендации и корректируют свои продукты. Примерно в середине июля проводится промежуточная защита проектов перед куратором: каждая пара представляет то, что уже создано, получает экспертную оценку и рекомендации по доработке. Завершается основной этап пилотной апробацией: отдельные фрагменты разработок (например, одно новое мероприятие или новая форма родительского взаимодействия) реализуются в реальных условиях, будь то пришкольный лагерь или городские мероприятия с участием детей. Это позволяет проверить идеи на практике и собрать эмпирический материал для их дальнейшего совершенствования.

Третий этап — итогово-рефлексивный — проводится в августе и включает завершающие процедуры. Первая августовская неделя отводится на оформление итоговых продуктов: сценарии дорабатываются до чистового варианта, создаются презентационные материалы (буклеты, видеоролики, цифровые версии сборников), система поощрений оформляется в виде полноценного Положения, а родительские форматы — в виде памяток и методических рекомендаций. Кульминацией программы становится финальная защита проектов, которая проводится на августовском педагогическом совете в формате «Открытый микрофон»: каждая наставническая пара в течение 7–10 минут презентует свою разработку коллегам, делится трудностями, находками и полученными результатами. После публичной презентации организуется рефлексивный круглый стол, где каждый педагог отвечает на главные вопросы: «Что мне дало это лето профессионально?», «Чему я научился у своего коллеги-наставника?», «С каким чувством я вхожу в новый учебный год?». Завершается этап тем, что куратор собирает все созданные продукты в единый методический банк школы, готовит аналитическую справку об эффективности программы и совместно с администрацией принимает решение о поощрении наиболее активных участников и пролонгации проекта на следующий год с учетом полученного опыта.

4. Оценка результатов (Критерии и показатели)

Оценка эффективности программы осуществляется на основе двух групп критериев.

А. Процессуальные критерии (оценка деятельности):

- Доля педагогов, вовлеченных в программу (не менее 75% от числа занятых в летней кампании).
- Количество проведенных совместных встреч в парах/группах (не менее 4-х за период).
- Удовлетворенность педагогов организацией наставничества (анкетирование с оценкой не ниже 4 баллов из 5).

Б. Результативные критерии (оценка продуктов):

- Разработан и утвержден единый план-сетка летней смены с указанием авторских вкладов педагогов.
- Создан банк из не менее 15 новых сценариев мероприятий (отрядных и общелагерных).

- Внедрена единая система поощрений (положение, дизайн грамот, рейтинг отрядов).
- Разработаны и реализованы формы работы с родителями (онлайн-дневник, родительские акции, чаты).
- Участие педагогов в публичной презентации итогов (августовский педсовет).

5. Заключительная оценка (Подведение итогов)

Итоговая оценка эффективности программы проводится куратором (завучем по ВР) в конце августа на основании:

1. Анализа портфолио каждой наставнической пары, включающего совместный план работы, промежуточные заметки, итоговый продукт и рефлексивные листы участников.
2. Сравнительного анализа входной и итоговой диагностики профессиональных компетенций педагогов.
3. Экспертной оценки разработанных материалов методическим советом школы.

По итогам оценки:

- Лучшие разработки тиражируются в школьном методическом банке и рекомендуются к использованию в других ОО.
- Участники активных пар поощряются приказами и стимулирующими выплатами.
- Принимается решение о пролонгации программы на следующий год с учетом полученного опыта.

6. План работы (Дорожная карта по месяцам: июнь – август)

Неделя / Период	Мероприятие	Формат проведения	Участники	Ожидаемый продукт
ИЮНЬ 1-я неделя (1–7 июня)	Входная диагностика профессиональных интересов и сильных сторон педагогов. Проведение анкетирования «Мой педагогический талант» и самопрезентаций	Анкетирование, индивидуальные собеседования, мини-презентации	Все педагоги, куратор	Заполненные анкеты; первичная карта компетенций педагогов школы
ИЮНЬ 2-я неделя (8–14 июня)	1. Анализ диагностических материалов. 2. Формирование наставнических пар и малых групп (по 2–3 человека) по 4 направлениям.	Аналитическая работа куратора; организационное собрание	Куратор, все педагоги	Список сформированных пар/групп с указанием направлений; устные договоренности

Неделя / Период	Мероприятие	Формат проведения	Участники	Ожидаемый продукт
	3. Организационное собрание: заключение устных соглашений, фиксация целей			о сотрудничестве
ИЮНЬ 3-я неделя (15–21 июня)	Стартовый мозговой штурм в каждой паре: «Идеальная летняя смена – 2026». Определение концепции, общей цели, конкретных задач и графика совместных встреч	Групповая работа в парах/малых группах (встреча 1,5–2 часа)	Наставнические пары	Индивидуальный план работы каждой пары на летний период (письменный документ)
ИЮНЬ 4-я неделя (22–30 июня)	Коллективный проектный день: — Модуль 1: «Разработка программы отрядных дел» (структура смены, принципы чередования активностей). — Модуль 2: «Сценарная мастерская» (создание идей и структуры мероприятий). — Модуль 3: «Моделирование системы поощрений» (создание макетов грамот, рейтингов). — Модуль 4: «Родительский навигатор» (дизайн форм взаимодействия)	Методическая мастерская (полный день) с работой по секциям и общим пленумом	Все педагоги, куратор	Эскизы и первые наброски по каждому направлению; план-сетка мероприятий в общих чертах

Неделя / Период	Мероприятие	Формат проведения	Участники	Ожидаемый продукт
ИЮЛЬ 1-я неделя (1–7 июля)	Глубокое погружение в темы внутри пар. Совместный разбор успешных кейсов прошлых лет, анализ типичных ошибок, поиск новых форматов. Консультационная встреча «Работа с родителями: как превратить их в союзников летом»	Самостоятельная работа в парах; круглый стол с приглашенным экспертом (опытный педагог)	Наставнические пары, куратор, приглашенный эксперт	Пополненный банк идей по каждому направлению; письменные рекомендации по работе с родителями
ИЮЛЬ 2-я неделя (8–14 июля)	1. Разработка чистовых вариантов продуктов: — сценариев не менее 3–4 мероприятий на пару; — положения о системе поощрений; — макетов родительских коммуникаций. 2. Промежуточные собеседования с куратором, получение обратной связи и рекомендаций по доработке	Индивидуальная и парная работа; индивидуальные собеседования с куратором	Наставнические пары, куратор	Подготовленные черновики продуктов по каждому направлению; рекомендации куратора по доработке
ИЮЛЬ 3-я неделя (15–21 июля)	Доработка методических продуктов с учетом замечаний куратора. Создание чистовых вариантов: — сценариев с полным описанием хода, реквизита и	Самостоятельная и парная работа; консультации куратора по запросу	Наставнические пары	Готовые к апробации методические продукты в чистовом варианте

Неделя / Период	Мероприятие	Формат проведения	Участники	Ожидаемый продукт
	<p>музыкального сопровождения; — финального текста Положения о поощрениях; — памяток и чек-листов для работы с родителями</p>			
<p>ИЮЛЬ 4-я неделя (22–31 июля)</p>	<p>Пилотная апробация фрагментов разработок в условиях реального детского коллектива (пришкольный лагерь, городские площадки, онлайн-мероприятия). Сбор эмпирического материала: фото-, видеофиксация, отзывы детей и родителей</p>	<p>Практическая реализация, наблюдение, сбор обратной связи</p>	<p>Все педагоги, куратор</p>	<p>Зафиксированные результаты апробации; отзывы участников; идеи для доработки на основе практики</p>
<p>АВГУСТ 1-я неделя (1–7 августа)</p>	<p>1. Доработка продуктов с учетом результатов пилотной апробации. 2. Оформление итоговых материалов: — верстка сборника сценариев; — подготовка электронных версий всех разработок; — создание буклетов и презентаций для педсовета</p>	<p>Оформительская работа, подготовка к публичной защите</p>	<p>Наставнические пары</p>	<p>Итоговый пакет методических материалов по каждому направлению; презентационные материалы</p>

Неделя / Период	Мероприятие	Формат проведения	Участники	Ожидаемый продукт
<p>АВГУСТ 2-я неделя (8–14 августа)</p>	<p>Финальная защита проектов на педагогическом совете: — публичная презентация каждой пары (7–10 минут) с демонстрацией продуктов; — ответы на вопросы коллег. Рефлексивный круглый стол: — обсуждение профессионального опыта, полученного в ходе наставничества; — выявление лучших практик</p>	<p>Педагогический совет, круглый стол</p>	<p>Все педагоги, администрация, куратор</p>	<p>Публичное признание результатов; коллективное обсуждение; оформленные итоговые протоколы</p>
<p>АВГУСТ 3-я неделя (15–21 августа)</p>	<p>1. Систематизация всех разработанных материалов в единый школьный методический банк (в печатном и электронном виде). 2. Подготовка куратором аналитической справки об итогах программы «Летняя лаборатория». 3. Принятие управленческих решений: поощрение активных участников, планирование пролонгации программы</p>	<p>Аналитическая работа куратора; итоговое совещание с администрацией</p>	<p>Куратор, директор, заместители</p>	<p>Методический банк «Лето – 2026»; аналитическая справка; приказы о поощрении</p>

7. Заключение

Программа «Летняя лаборатория» не является разовой акцией, а представляет собой новую философию организации летнего периода, где вместо формальной подготовки проводится глубокое профессиональное сотрудничество. Она позволяет школе выйти на качественно новый уровень воспитательной работы за счет того, что методическое обеспечение лета становится не личной ответственностью одного вожакого, а коллективным достоянием, созданным в процессе живого обмена опытом.

Наставничество в данном случае выступает как катализатор творческой энергии коллектива, позволяя перевести профессиональные компетенции отдельных педагогов в системные решения всей организации. Предложенная структура является гибкой и может быть масштабирована на другие направления деятельности школы.

8. Ожидаемые результаты

В результате реализации программы «Летняя лаборатория» предполагается достижение следующих результатов:

1. Для педагогов:

- Приобретение новых профессиональных компетенций в области сценарного мастерства, игропрактики, проектирования систем мотивации и родительских коммуникаций.

- Повышение уровня профессиональной уверенности и удовлетворенности своей деятельностью.

- Обновление индивидуальных методических портфолио участников.

2. Для школы:

- Созданный и апробированный методический банк летних мероприятий, который может быть использован в следующие годы.

- Повышение качества воспитательной работы в летний период (что подтверждается опросами детей и родителей).

- Формирование эффективной команды педагогов-единомышленников, готовых к совместной проектной деятельности.

- Укрепление имиджа школы как организации, создающей качественные условия для развития детей и профессионального роста педагогов.

3. Для детей и родителей:

- насыщенная, интересная и разнообразная программа летнего отдыха.

- Прозрачная и понятная система поощрений, мотивирующая к участию в делах.

- Эффективная коммуникация с педагогическим коллективом через современные родительские форматы.