

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Центр детского (юношеского) технического творчества  
Кировского района Санкт-Петербурга

**ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПРИВЛЕЧЕНИЯ  
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

Авторы:  
**Ясинская Елена Савельевна,**  
директор  
**Денисова Анна Геннадьевна,**  
методист

## ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

*«Учитель воспитай ученика, чтоб было у кого потом учиться!»*

Одной из ключевых задач образовательной политики является поддержка молодых специалистов. Каждый год в учреждения дополнительного образования приходят начинающие педагоги, которым предстоит осваивать новую профессию. Это долгий и нелегкий путь.

Молодые педагоги – кадровый ресурс, который вносит в работу коллектива новые знания, передовые технологии, у них отсутствуют стереотипы в педагогической деятельности. Профессиональная адаптация не всегда протекает гладко. Большинство молодых педагогов, поступивших на работу, могут испытывать состояние, которое психологи обозначают как «потрясение, вызванное реальностью» - это происходит из-за того, что многие их ожидания являются нереалистичными. Перед педагогом дополнительного образования обычно встает ряд практических вопросов, связанных с организацией и планированием своей работы: как скомплектовать учебную группу, как провести родительское собрание, как подготовить первое занятие, чтобы оно было интересным и привлекательным, как заполнить журнал, не говоря уже о таком «глобальном» труде, как создание образовательной программы. На решение этих вопросов педагогу отводится малое количество времени. Отсутствие коммуникативных и профессиональных связей также не способствует эффективной работе и благополучному эмоциональному состоянию.

Иногда имеет место быть чрезмерная самоуверенность («я учился 5 лет и все знаю»), а в итоге, при столкновении с массой сложностей - потеря мотивации, падение самооценки.

Подготовки, полученной в вузе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков. Поддержать специалиста в самый ответственный период его становления может наставник. Именно в течение первого года работы происходит становление профессиональных компетенций (конечно, корректировка в дальнейшем имеет место, но не полная перестройка).

В настоящее время вновь актуализируются практики организации наставничества на производстве, в бизнесе и образовании. Без сомнения, это перспективное направление организации работы с кадровым составом, которое необходимо развивать, поскольку наставничество решает многие проблемы, связанные с кадровым потенциалом организации. На сегодняшний день в разных организациях можно встретить следующие типы наставничества:

1. Наставничество-супервизия – наставник делится сведениями об организации, перспективах развития, обучает основным навыкам. Отношения строятся на принципе контроля.
2. Формальное наставничество – наставническая деятельность заключается в объяснении целей работы и обучении на специально организованных тренингах. Действуют формальные процедуры и правила наставничества.
3. Ситуационное наставничество – предоставление необходимой помощи в сложных ситуациях.
4. Неформальное наставничество. Наставник берет на себя всю ответственность за «ученика».

Вариант добровольного наставничества без финансового вознаграждения.

К сожалению, в ряде случаев, в учреждениях дополнительного образования практика наставничества реализуется исключительно с целью самопродвижения наставника (получение баллов для эффективного контракта и аттестации) и носит формальный характер.

При этом педагоги-новички с первого дня работы должны выполнять те же самые обязанности, что и опытные педагоги. Зачастую родители учащихся, коллеги, а порой и администрация, ожидают от молодых педагогов безупречного профессионализма, без скидок на возраст и стаж. В таких условиях есть риск «перегореть», разуверившись в собственных возможностях, так и не став настоящим профессионалом.

Именно поэтому одной из важнейших задач администрации учреждения является поиск эффективных, современных форм организации профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде, при которых в выигрыше будут оставаться оба – и наставник, и подопечный.

Традиционная концепция наставничества предполагает такую систему обучения кадров, при которой передача знаний происходит непосредственно на рабочем месте, когда более опытный сотрудник передает свои навыки новичку. В системе образования в целом, и в дополнительном

образовании в частности, на сегодняшний момент наставничество понимается именно в «классическом» смысле - как одна из форм взаимодействия, при которой оба субъекта являются штатными сотрудниками учреждения (педагог со стажем обучает молодого).

Реализуемая в ЦДЮТТ Кировского района практика наставничества имеет более широкий смысл – за счет «выхода» за пределы учреждения и за счет организации сотрудничества с другими образовательными учреждениями города, обучающими педагогической специальности. При этом наставничество понимается не только как способ скорейшей адаптации *уже работающих* в ЦДЮТТ кадров, но и как механизм привлечения *кадров будущих*. В данном виде наставничество, помимо традиционной формы, включает в себя также помощь студентам учреждений ВПО и СПО, проходящим практику или стажировку на базе ЦДЮТТ. При этом помощь не ограничивается временными рамками прохождения практики – в дальнейшем наставники (педагоги, методисты ЦДЮТТ) оказывают помощь студентам в подготовке дипломных работ, в трудоустройстве, в решении профессиональных затруднений (даже в случае, если выпускник устроился работать не в наше образовательное учреждение).

### Содержание практики

Модель организации наставничества, реализуемая в ЦДЮТТ, направлена на создание организационно-педагогических условий для эффективной профессиональной деятельности молодых педагогов и обеспечение роста их профессиональной компетентности, а также на привлечение в ЦДЮТТ новых кадров из числа выпускников учреждений ВПО и СПО.

Наставничество в ЦДЮТТ в своей общеизвестной неформальной форме, существовало всегда. Начиная с 2014 года понятие «наставничество» в Центре приобрело официальный статус. Было разработано Положение о наставничестве, формы плана и отчета о работе наставника, где подробно и четко раскрыт алгоритм действий наставника и молодого педагога.

*Педагогическое наставничество* - разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. В общепринятой форме педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Особенностью модели наставничества, реализуемой в ЦДЮТТ на сегодняшний день, является работа по двум направлениям, из которых одно («Молодые педагоги») является традиционным, а второе - *инновационным* для учреждений дополнительного образования. Оно включает в себя организацию педагогического наставничества опытных специалистов ЦДЮТТ над студентами, проходящими педагогическую практику или стажировку на базе учреждения.

Схема 1. Модель наставничества, реализуемая в ЦДЮТТ



## **Направление «Молодые педагоги ЦДЮТТ»**

Есть общепринятая статистика, что 10% людей будут работать хорошо, независимо ни от чего. Еще 10% будут работать плохо, какие бы к ним меры стимулирования не применяли. Работа же остальных 80% зависит от искусства управления и стимулирования. В том числе – и от искусства наставника.

На сегодняшний день в ЦДЮТТ Кировского района доля педагогических работников, имеющих педагогический стаж до 5 лет, составляет 19%.

К каждому молодому педагогу, поступившему на работу в ЦДЮТТ, прикрепляется наставник. Это педагог, обладающий высокими профессиональными качествами, знаниями в области педагогической методики, имеющий стабильно высокие показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий развитыми коммуникативными навыками. Из этого следует, что не каждый опытный педагог способен быть эффективным наставником. Кроме того, обязательно учитывается фактор психологической совместимости (например, наставнику с холерическим темпераментом и флегматику-новичку, скорее всего, придется сложно друг с другом). Диады «наставник-подшефный» лучше всего составлять с учетом темперамента, личностных качеств.

Существует определенный механизм отбора и формирования наставнических пар. Кандидатуры наставников согласуются с заведующим отделом и заместителем директора по учебно-воспитательной работе. Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (разработана анкета по изучению уровня удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью). Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

Разработана четкая система наставничества, элементами которой являются:

1. нормативное сопровождение (положение о наставничестве, приказ о закреплении наставнических пар и пр.);
2. система мотивации и стимулирования наставников (положение о материальном стимулировании, показатели эффективности педагога, корпоративная культура, позиционирующая деятельность наставника как значимую и ценностную деятельность и пр.);
3. методическое обеспечение деятельности наставнических пар (разработаны формы плана и отчета по работе наставника с начинающим педагогом, памятки для наставника и молодого специалиста, проводятся аудиты качества учебных занятий, и пр.);
4. индивидуальное сопровождение деятельности наставников (обучение наставников проводится посредством индивидуальных консультаций и предполагает сопровождение работы методистом и психологом; разработана программа индивидуальных консультаций наставника, в которой обозначены основные направления работы: консультации о психологических особенностях наставляемого и возможных проблемах отношений в наставнической паре, подбор методической литературы, работа с сопротивлением и мотивацией и т.д.).

Взаимодействие наставника и подопечного осуществляется согласно Положению о наставничестве, принятому в учреждении, и разработанному плану работы педагога-наставника. Мероприятия данного плана включают в себя:

- диагностику для установления уровня изначальных знаний и навыков подшефного, определение круга вопросов, интересов, проблем в работе молодого педагога;
- знакомство с сотрудниками Центра;
- составление плана профессионального становления подшефного;
- знакомство педагога с должностной инструкцией, изучение нормативно-правовой документации;
- оказание помощи в ведении документации (перспективный план работы, журнал, календарно-тематическое планирование, сведения о детях, диагностика и др.);
- консультация по написанию образовательной программы;
- ознакомление с современными образовательными технологиями, формами и методами работы педагога;
- отработка механизмов применения дидактического и наглядного материалов;
- знакомство с критериями оценки знаний учащихся;
- составление графика посещений занятий, проводимых подшефным (с целью выявления профессиональных затруднений);
- вовлечение молодого педагога в посещение и анализ открытых занятий опытных коллег;

- ознакомление с механизмом организации эффективной работы с родителями (законными представителями);
- оказание помощи в разработке методических материалов (по профилю деятельности);
- помощь в подборе литературы по профилю деятельности;
- консультации по текущим вопросам;
- психологическая помощь в процессе адаптации;
- сопровождение в конкурсах для молодых педагогов;
- проведение итоговой диагностики уровня методической компетентности подшефного (беседа, тестирование).

Наставнику необходимо «вести» молодого педагога по различным направлениям: начиная от организации учебного процесса до знакомства с корпоративной культурой и традициями коллектива учреждения. Для продуктивности взаимодействия диалог между опытным педагогом и начинающим специалистом должен быть постоянным. Наставник должен своевременно выявлять затруднения молодого педагога в осуществлении педагогической деятельности и оказывать помощь в преодолении данных затруднений. Не обязательно наставником должен являться педагог с солидным опытом преподавания. Главное, чтобы наставник был заинтересован работой с молодыми коллегами.

Наставник оценивает профессиональные дефициты подшефного по нескольким модулям: предметный, психолого-педагогический, методический, информационный, организационный. По итогам диагностики составляется дальнейшая траектория действий – повышение профессиональной компетентности молодого педагога.

В течение учебного года работа наставника и наставляемого педагога обсуждается на ежемесячных заседаниях методического совета (промежуточный контроль). Итоги работы с молодым специалистом фиксируются ежегодно в отчёте: молодой педагог отмечает выполненные им виды работы; наставник даёт краткую характеристику итогов их выполнения и реализации профессиональных компетентностей. На основе отчёта проходит обсуждение с молодым педагогом особенностей его профессиональной деятельности и даются рекомендации по её дальнейшему совершенствованию.

Наставники оказывают особую поддержку молодым педагогам, которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста. В ЦДЮТТ ежегодно проходит конкурс-фестиваль методических разработок, на котором педагоги, имеющие стаж менее 3-х лет работы в ОУ, представляют методические материалы, разработанные под руководством наставников. Кроме того, молодые педагоги имеют возможность поучаствовать в различных конкурсах районного и городского уровней (например, районный конкурс педагогических достижений в номинации «Дебют»).

Основополагающая практика в рамках наставнического сопровождения молодых специалистов в ЦДЮТТ – обучение по *программе курса повышения квалификации «Первый помощник»*. Занятия по программе дают возможность поэтапного вхождения в профессию.

Идея создания Программы продиктована существующей кадровой проблемой - приемом на работу сотрудников, не имеющих педагогического образования (курсы переподготовки зачастую носят формальный характер и не обеспечивают нужный уровень знаний и умений), либо не имеющих педагогического опыта. Педагогу-новичку трудно с первых дней, поскольку одного владения предметом недостаточно для того, чтобы квалифицированно осуществлять педагогическую деятельность.

**Цель программы:** создание условий для успешного вхождения педагога дополнительного образования в педагогическую практику, овладения навыками использования педагогического инструментария.

**Задачи программы:**

- повысить уровень педагогической компетентности;
- оказать помощь педагогу ДО в систематизации своей работы;
- адаптировать начинающего педагога к условиям работы;
- сделать работу привлекательной для педагога;
- стимулировать творческое самовыражение, раскрытие профессионального и творческого потенциала педагога.

**Формы обучения:** лекции, практикумы, семинары, круглые столы, индивидуальные консультации, открытые занятия, мастер-классы педагогического мастерства, уроки общения, тренинги, деловые игры и др.

**Планируемые результаты освоения программы курса:**

- повышение уровня педагогической компетентности;
- разработка слушателем курса образовательной программы по профилю деятельности;
- проведение открытого занятия;
- выработка собственной системы работы по организации коллективных творческих дел в детском объединении;
- создание банка данных специальной литературы;
- создание учебно-методического комплекса образовательной программы;
- установление профессиональных связей в педагогическом сообществе.

**Категории педагогических работников, задействованных в обучении:**

Заместитель директора по ОМР, заместитель директора по УВР, методисты, педагог-психолог, педагог-организатор, педагоги-наставники, заведующий отделом организационно-массовой работы.

**Программа включает в себя разделы:**

1. Нормативно-правовая документация, документация учреждения
2. Организация работы детского объединения
3. Программно-методическое обеспечение работы детского объединения
4. Учебно-воспитательная работа в детском объединении
5. Психолого-педагогические аспекты деятельности педагога
6. Творчество. Образование. Досуг
7. Дидактические основы занятия
8. Педагогическая диагностика
9. Актуальные вопросы аттестации
10. Особенности работы в летний период

Все педагоги-наставники в обязательном порядке привлекаются к работе в рамках программы «Первый помощник» - совместно с методистом проводят семинары и практикумы, делятся опытом в формате круглых столов, проводят мастер-классы и открытые занятия.

Взаимопосещение учебных занятий – одна из важнейших форм работы в системе наставничества. Посещая занятия опытного коллеги, молодой педагог осваивает общую практическую методологию организации занятия в системе дополнительного образования. Наставник же, посещая занятия своего подшефного, определяет его профессиональные дефициты и сильные стороны, на которые можно опереться, дает рекомендации по коррекции его деятельности.

Не секрет, что во многих вузах студенты получают недостаточное количество знаний в области педагогики и дидактики. Впоследствии им сложно выполнять такие функции педагога, как составление рабочих и образовательных программ, ведение журнала (иногда возникает настоящий выраженный страх перед ведением документации – боязнь ошибиться, сделать что-то не то), общение с детьми и родителями. В таких случаях наставник активно использует прием показа на образцах, принцип «делай, как я»: посмотри, как у меня заполнен журнал; посмотри, как я буду строить общение с родителями; посмотри, как я решаю проблему дисциплины на занятии и т.д.

**Направление «Наставничество над студентами»**

На базе ЦДЮТТ реализуется 2 направления работы со студентами учреждений ВПО и СПО:

- прохождение педагогической стажировки;
- прохождение педагогической практики.

Данное направление деятельности регламентируется договорами, разработаны положения о педагогической стажировке и о прохождении педагогической практики в ЦДЮТТ.

При этом наставничество выходит за пределы взаимодействия сотрудников одного учреждения и реализуется в диадах «педагог ЦДЮТТ – студент учреждения ВПО/СПО», т.е. данная форма работы проводится в рамках социального партнерства.

К каждому студенту, проходящему практику или стажировку на базе ЦДЮТТ, прикрепляется наставник – педагогический работник из штата учреждения.

По окончании практики или стажировки сотрудничество продолжается: студент может получить помощь от наставника в подготовке дипломной работы (в части проектирования образовательной программы) и другие виды профессиональной помощи. Одна из целей данной формы наставничества – привлечение молодых квалифицированных специалистов в Центр. В дальнейшем студенты, успешно прошедшие практику или стажировку, могут быть приняты на работу в ЦДЮТТ. А поскольку первая ступень адаптации была ими пройдена еще до поступления на работу в Центр (они уже установили контакт с наставником и хорошо знакомы со спецификой учреждения), их дальнейшая интеграция в профессиональное сообщество будет происходить легче и быстрее.

Данная форма работы полезна и для наставников – осознание степени своей ответственности (педагог представляет ЦДЮТТ перед лицом педагогической общественности из других учреждений) способствует росту профессиональных амбиций, повышению стремления к самообразованию и самосовершенствованию, благотворно влияет на профессиональный имидж наставника в целом.

Особо тесное, многолетнее сотрудничество в рамках реализации наставничества связывает ЦДЮТТ с ГБПОУ Педагогическим колледжем № 1 им. Н.А. Некрасова.

ЦДЮТТ в данном случае выступает и как работодатель, и как площадка для прохождения педагогической практики студентов – будущих педагогов дополнительного образования.

Практика студентов обеспечивает соединение теоретической подготовки студентов с их практической профессионально значимой деятельностью, способствует формированию общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных и специальных компетенций.

Практика организуется по профессиональным модулям, что способствует глубокому погружению студентов в будущую профессиональную деятельность.

Работодателю нужны специалисты, способные практически решать встающие перед ними жизненные и профессиональные проблемы. А это зависит от полученных в стенах учебного заведения компетенций, т.е. новых качественных образований, основанных на знаниях, опыте, ценностях, которые приобретены в процессе учения. Компетенция показывает связь между формированием знаний и профессиональной деятельностью, и связана с деятельностным результатом.

По данным социологических исследований, в последнее время все чаще у многих выпускников учебных заведений наблюдается отсутствие навыков социального взаимодействия, опыта сотрудничества в группе, умения находить конструктивные решения в сложных конфликтных ситуациях. Огромное значение в формировании социальной компетенции имеет практика.

Первый раз студенты приходят в ЦДЮТТ на ознакомительную практику «Введение в специальность», где стоит задача не только познакомить студентов с системой дополнительного образования, со спецификой работы учреждения дополнительного образования, но и показать, какую замечательную, творческую профессию они выбрали.

Мы сталкиваемся с тем, что многие поступившие на специальность «Педагогика дополнительного образования», не имеют четкого представления, кто такой педагог дополнительного образования, чем занимается, как проходят учебные занятия. И наша задача не разочаровать их в выборе профессии.

К студентам, проходящим практику в ЦДЮТТ, прикрепляются наставники – в лице опытных педагогов дополнительного образования, методистов, педагогов-организаторов, которые сопровождают своего подопечного на всех этапах.

На ознакомительной практике студенты посещают учебные занятия и массовые мероприятия, общаются с педагогами – таким образом складывается конкретное представление о выбранной будущей профессии.

Из отзывов студентов:

«Я и не знал, что это так круто и интересно работать с детьми»

«А мне нравится организовывать и проводить праздники, но я думала, что этим занимаются только коммерческие организации и частные люди»

«Оказывается, одну и ту же тему можно так по-разному раскрыть. Вот где можно себя творчески реализовывать!»

Следующая практика - проведение пробных занятий. Сначала студенты посещают занятия опытных педагогов. Наблюдают, учатся анализировать.

Наставники оказывают помощь в подготовке курсовых и дипломных работ, знакомят с общеобразовательными общеразвивающими программами педагогов дополнительного образования, помогают студентам в подготовке и проведении самостоятельных занятий с детьми.

И вот - конспект составлен, презентация подготовлена и наступает момент самостоятельного проведения занятия. Волнение, переживание... Не всем дается сразу успешно провести занятие. Трудности в общении, поддержании дисциплины, соблюдении логики построения занятия. Обсуждаем, анализируем, подсказываем приемы привлечения внимания детей.

И наконец - преддипломная практика. Это и самостоятельное проведение занятий, и работа над опытно-экспериментальной практической частью диплома, создание собственной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы.

Так как наше учреждение является опорным учреждением по профориентационной работе, студенты «вливаются» в реализацию районной программы «Профориентация - твой выбор». И на базе образовательных учреждений района по предварительной договоренности проводят профориентационные занятия с учащимися разного возраста. Формы проведения занятий очень разные, но все творческие и интересные. Это и викторины, и КВНы, и издание газеты, и заочные экскурсии, и брейн-ринги и т.д.

Используется раздаточный материал, иллюстрации, презентации. Знакомство происходит с различными профессиями: от повара, садовника - до модельера и дизайнера. Как правило, студенты очень любят проводить занятие на тем «Необычные профессии». Это занятие интересно и детям, и студентам, которые при подготовке сами узнают много нового.

По завершении педагогической практики студенты-выпускники организуют и проводят игру для образовательных учреждений нашего района «Профессия – педагог», которая проходит на базе Педагогического колледжа №1. Студенты знакомят учащихся с замечательной, удивительной профессией педагога, проводят конкурсы на раскрытие творческого потенциала.

Сегодняшние выпускники хотят не только зарабатывать много денег, но и, что особенно приятно, получать удовлетворение от работы, самореализовываться. И студенты понимают, что специальность «педагог дополнительного образования» предоставляет им такую возможность.

Наше учреждение с большим удовольствием берет на работу выпускников педагогического колледжа №1 им. А.Н. Некрасова. На сегодняшний день в Центре детского (юношеского) технического творчества успешно трудятся 6 выпускников. Кроме того, по итогам проведенных занятий на базе ОУ района, наиболее успешных студентов наше учреждение может рекомендовать администрации данных ОУ в качестве будущих сотрудников.

### **Координационный Совет работодателей**

Директор ЦДЮТТ входит в Координационный совет работодателей колледжа им. Н.А. Некрасова. Одной из задач данного Совета является содействие молодым кадрам в трудоустройстве в образовательные учреждения. Члены Совета (представители ГБОУ СОШ, УДО, ДОУ и др.) привлекаются к участию в круглых столах, студенческих конференциях, дискуссионных площадках, проводимых на базе Колледжа, организуют консультации для обучающихся по вопросам трудоустройства и карьеры. Кроме того, они участвуют в согласовании тематики выпускных квалификационных работ студентов, входят в состав экзаменационных комиссий (на экзаменах, предзащитах, защитах курсовых и дипломных работ). Члены Совета работодателей привлекаются к экспертизе и рецензированию образовательных программ Колледжа и вправе высказывать рекомендации администрации Колледжа в плане совершенствования теоретической и практической подготовки студентов, с точки зрения ее соответствия насущным требованиям образовательной среды современного учреждения. Присутствие на экзаменах и обучающих мероприятиях Колледжа представителей разнообразных образовательных учреждений расширяет возможности студента в том, чтобы проявить себя, показать свои возможности и, в итоге, успешно устроиться на работу.

Именно директор ЦДЮТТ, в качестве члена Совета работодателей, рекомендовал изменить структуру дипломной работы выпускника Колледжа и включить в нее разработку собственной дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, что и было реализовано несколько лет назад. Данная инициатива важна для повышения уровня компетентности выпускника.



Кроме того, наличие собственной образовательной программы увеличивает конкурентоспособность молодого специалиста при трудоустройстве.

Основопологающей идеей концепции развития института наставничества на педагогической практике студентов был выбран *управленческий подход* - внедрение *менеджмента профессионального становления* будущего педагога. Данный подход реализуется совместно с администрацией и коллективом Педагогического колледжа № 1 и его целью является повышение эффективности управления процессом профессионального становления студента.

Задачи:

- изучение теоретических идей менеджмента в организации деятельности студентов на педагогической практике;
- практическое применение основ менеджмента при организации наставнических мероприятий со студентами;
- обобщение материалов по эффективной организации профессиональной подготовки студентов;
- повышение качества овладения компетенциями будущими педагогами дополнительного образования в соответствии с ФГОС СПО и ВПО.

Принципы наставничества:

- Компетентностный подход
- Сотрудничество и партнерство
- Деятельностный подход к организации практической подготовки
- Развивающая направленность и результативность.

Условия развития наставничества:

- наличие теоретической подготовки наставников в области менеджмента;
- активное включение наставников в разработку программно-методического обеспечения для реализации педагогической практики;
- формирование и развитие у наставников навыков управления процессом профессионального становления студента на практике, через апробацию методики развития компетенций на производственной практике;
- рост уровня управленческого мастерства наставников.

### **Направления деятельности по развитию наставничества:**

1. Программно-методическое
2. Организационное
3. Оценочно-аналитическое

Ожидаемый результат: повышение качества управления процессом профессионального становления студента на практике.

В рамках реализации первого направления педагогами-наставниками совместно с руководителями практики в Колледже разработано программно-методическое обеспечение по специальности «Педагогика дополнительного образования», включающее в себя рабочие программы практики и дневники, в которых даны методические рекомендации к поэтапному выполнению заданий. Также для совершенствования управленческой компетентности руководителя практики и наставника разработан ряд методических материалов: модель методической компетентности руководителя практики/наставника, модель организации сотрудничества с Колледжа с работодателями (буклеты, схемы, аналитические таблицы, памятки, рекомендации к организации занятий практического обучения, для анализа динамики профессионального развития студента на практике и др.).

Реализация организационного направления включает следующее:

- организацию методического и консультационного сопровождения студента на практике в освоении программы педагогической практики;
- изучение, обобщение и передача студенту передового педагогического опыта;
- обобщение собственного педагогического опыта наставничества на разных уровнях;
- подготовку студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.

Реализуя это направление, наставник, работая в тандеме с руководителем практики, использует следующие формы работы: проведение мастер-классов и показательных мероприятий, разработка портфолио специалиста, круглые столы, конференции, групповые, подгрупповые, индивидуальные консультации и др.

Методами и приемами работы наставника выступают: деловые игры, дискуссии, беседы, кейс-стади, педагогическое наблюдение, инструктаж, обзоры педагогической литературы, метод тактического контроля, проблемная постановка вопроса, устный обучающий контроль, метод неоконченного предложения, метод дерева целей, метод анализа образовательных ситуаций, анализ полученных результатов, соревнование, поощрение, положительное подкрепление, отрицательное подкрепление, самодиагностика и взаимодиагностика, метод создания ситуаций для анализа затруднений профессионального поведения др.

Оценочно-аналитическое направление реализуется через разработку контрольно-оценочных материалов качества подготовки будущих педагогов, взаимопосещение занятий практического обучения, проведение показательных мероприятий студентом и их анализ, экспертную оценку конкурсных мероприятий как показатель качества деятельности наставляемого, диагностику качества деятельности наставника.

В целом работа наставника осуществляется по алгоритму:

1. Установление контакта (психологического комфорта, партнерских взаимоотношений «наставник-наставляемый»).
2. Диагностирование уровней развития компетенций, выявление затруднений в профессиональном становлении студента, определение путей их устранения.
3. Выбор и апробация методов, форм управления профессиональным развитием будущего педагога.
4. Контроль и оценка результатов проделанной работы по наставничеству и повышения качества профессионального развития студентов.

На наш взгляд, уникальный характер данного опыта состоит в его концепции, разработанной системной модели развития наставничества в процессе педагогической практики, созданных практических материалах для осуществления наставничества в профессиональном становлении будущего специалиста-педагога.

Необходимо коснуться и вопроса мотивации наставников. Очень важно не только оценивать труд наставников, но и признавать его ценность. Возможный способ материального поощрения наставника – включить соответствующие измеряемые показатели в систему ключевых показателей эффективности, от выполнения которых зависит размер зарплаты. Однако, в некоторых случаях, именно нематериальная мотивация может иметь решающее значение: публичное признание значимости работников для учреждения; внимание к проблемам наставников со стороны руководства; вручение благодарственных писем, грамот; определение лучшего наставника; вручение памятных подарков во время праздников и пр.

Согласно корпоративной культуре ЦДЮТТ, наставничество рассматривается как социально и профессионально значимая деятельность, позволяющая сохранять преемственность поколений, дающая возможность педагогам с большим опытом дополнительные возможности аккумулировать и транслировать накопленный опыт, принимать участие в мероприятиях различного уровня с презентацией успешных практик наставничества.

### **Условия реализации**

*Нормативные ресурсы:* договоры между учреждениями о сотрудничестве (об организации учебной практики на базе ЦДЮТТ), Положение об организации педагогического наставничества в ЦДЮТТ, приказы об организации педагогического наставничества, планы работы и отчеты о работе наставника с молодым специалистом.

*Материально-технические ресурсы:* одним из преимуществ данной практики является минимизация необходимых материально-технических затрат для ее реализации. Особых ресурсов в этом плане не требуется.

*Информационно-методические ресурсы:* ресурсы методического кабинета ЦДЮТТ, дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы ЦДЮТТ, программа обучения педагогических кадров «Первый помощник», анкеты обратной связи, памятки для наставника и молодого специалиста, методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству, контрольно-оценочные материалы по качеству подготовки наставляемых.

*Финансовые ресурсы:* возможно (но не обязательно) включение доплат за наставничество в эффективный контракт.

*Кадровые ресурсы:* достаточное количество педагогов-наставников, способных включиться в работу.

## **Актуальные результаты реализации практики**

*Для педагога-наставника:*

- повышение профессионального статуса;
- опыт работы в качестве наставника, возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания;
- получение баллов к аттестации и эффективному контракту;
- повышение мотивации к саморазвитию;
- расширение профессиональных связей.

*Для молодого специалиста ЦДЮТТ:*

- готовность к педагогической деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- составление индивидуального маршрута профессионального роста;
- ускорение и облегчение процесса адаптации к условиям работы, к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения;
- привитие интереса к педагогической деятельности;
- формирование и укрепление мотивации к саморазвитию.

*Для студентов учреждений СПО и ВПО, проходящих стажировку или педагогическую практику в ЦДЮТТ под руководством наставников:*

- более успешное прохождение стажировки/практики за счет индивидуализированной помощи и поддержки со стороны наставника;
- установление профессиональных связей;
- востребованность на рынке труда, конкурентоспособность будущих педагогов;
- возможность впоследствии устроиться на работу в ЦДЮТТ и другие образовательные учреждения района;
- формирование потребности и готовности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании;
- рост и развитие личностного потенциала будущих педагогов.

*Для учреждений СПО и ВПО, сотрудничающих с ЦДЮТТ:*

- повышение уровня компетентности студентов;
- создание условий для более успешного прохождения практики и написания дипломных работ студентами;
- получение оперативной обратной связи от потенциального работодателя и, в связи с этим, возможность корректировать и совершенствовать программы обучения студентов с точки зрения выявленных дефицитов.

*Для системы дополнительного образования Санкт-Петербурга:*

- внедрение новых форм и повышение эффективности практики наставничества;
- создание условий для создания и укрепления связей учреждений в рамках социального партнерства.

В целом, диссеминация данного опыта будет способствовать повышению уровня профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования Санкт-Петербурга, а значит, и качества образования.

Данный опыт в качестве целостной системы организации практики наставничества может быть использован в других образовательных учреждениях (и не только в системе дополнительного образования). Могут быть взяты на вооружение и отдельные элементы данного опыта.

При этом взаимодействие ОУ, реализующего предложенную практику, может происходить с учреждениями различного профиля и уровня – как ВПО, так и СПО, как государственными, так и частными.

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Центр детского (юношеского) технического творчества  
Кировского района Санкт – Петербурга  
198095, Санкт-Петербург, ул. Маршала Говорова, д. 34, литер 3**



**ПОЛОЖЕНИЕ  
об организации педагогического наставничества  
в Государственном бюджетном учреждении  
дополнительного образования  
Центре детского (юношеского) технического творчества  
Кировского района Санкт-Петербурга**

**Санкт-Петербург  
2019**

## **1. Общие положения**

Педагогическое наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с впервые принятыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник – опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Правовой основой института педагогического наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства просвещения РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки специалистов образовательных учреждений.

## **2. Цели и задачи наставничества**

Основными задачами педагогического наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

## **3. Организационные основы наставничества**

3.1. Педагогическое наставничество организуется на основании приказа директора ЦДЮТТ.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

3.3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе учреждения, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному направлению. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4. Кандидатуры наставников согласовываются с заместителем директора по организационно-методической работе и утверждаются на Педагогическом совете Учреждения.

3.5. Основанием для утверждения наставника является выписка из протокола Педагогического совета.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, приказом директора ЦДЮТТ с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми педагогами (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений, завершившими очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенном классе (по определенной тематике);
- а также над студентами учреждений ВПО и СПО, проходящими педагогическую практику или стажировку на базе ЦДЮТТ.

3.7. Замена наставника производится приказом директора ЦДЮТТ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является эффективное выполнение целей и задач молодым педагогом в период наставничества (производится промежуточный и итоговый контроль).

#### **4. Обязанности наставника:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с учреждением, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявленными к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и технике безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и досуговых мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести дневник работы наставника и периодически докладывать заместителю директора по УВР о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, результатов его труда, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **5. Права наставника**

- с согласия заместителя директора по УВР (заместителя директора по ОМР) подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников ОУ;
- требовать рабочие отчеты у молодых специалистов как в устной, так и письменной форме.

## **6. Обязанности молодого специалиста**

6.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на Педагогическом совете с указанием срока наставничества и утверждается приказом директора ЦДЮТТ.

6.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать Закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ЦДЮТТ и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и заместителем директора по УВР.

## **7. Права молодого специалиста**

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации ЦДЮТТ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

## **8. Руководство работой наставника**

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора ЦДЮТТ по учебно-воспитательной работе.

8.2. Заместитель директора ЦДЮТТ по УВР обязан:

- представить назначенного молодого специалиста педагогам ЦДЮТТ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные занятия или досуговые мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- определять меры поощрения наставников.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет заведующий отделом, в состав которого входят наставник и молодой специалист.

Заведующий отделом обязан:

- рассмотреть индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;

- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на малом педагогическом совете (в рамках отдела) отчеты молодого специалиста и наставника и представить их заместителю директора ЦДЮТТ по УВР.

#### **9. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ЦДЮТТ об организации наставничества;
- протоколы заседаний Педагогических советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- переписка по вопросам деятельности наставников.





## План профессионального становления молодого специалиста

Месяц	Содержание работы
Сентябрь	Знакомство молодого специалиста с традициями ЦДЮТТ, правилами внутреннего распорядка, уставом Изучение содержания образовательных программ, нормативных документов по организации образовательного процесса
Октябрь	Круглый стол «Основные проблемы молодого педагога» Практикум по разработке планов воспитательной работы Практическое занятие «Как создать конспект занятия»
Ноябрь	Консультация «Документация педагога ДО» Практикум «Методика проведения учебно-воспитательных мероприятий и праздников»
Декабрь	Консультация «Современное занятие: структура и конструирование» Практикум «Анализ занятия». Посещение занятий наставника и их структурный анализ
Январь	Семинар-практикум «Эффективность занятия - результат организации активной деятельности детей» Мастер-классы «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе»
Февраль	Посещение занятий молодого специалиста Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятий» Обзор периодической педагогической печати
Март	Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с учащимися» (посещение занятий молодых педагогов, самоанализ занятий) «Проблемы дисциплины на занятии» (практикум по решению педагогических ситуаций)
Апрель	Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями» Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога в период адаптации в учреждении»
Май	Подведение итогов работы по наставничеству, семинар или аукцион педагогических идей, методическая выставка достижений молодого специалиста

**Анкета молодого специалиста**

Уважаемый коллега! Заполните, пожалуйста, анкету.

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Оцените по 10-балльной шкале свою компетентность в разных сферах педагогической деятельности в начале и конце периода работы с наставником.

Аспекты педагогической деятельности	Начало периода работы с наставником	Конец периода работы с наставником
Знания в сфере нормативно-правовой базы деятельности педагога ДО	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Проектирование и организация занятия	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Проектирование и создание образовательной программы	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Учебно-воспитательная работа (досуговые формы работы с детьми, организация коллективных творческих дел)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Формы диагностики учебных достижений детей	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Знания о детской и подростковой психологии	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Содержание, формы и методы работы педагога с родителями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. Если Вы считаете, что Ваша общепедагогическая компетентность к концу периода работы с наставником возросла, оцените, какой вклад в ее рост внес непосредственно Ваш наставник (0 баллов – если влияние незначительное, 5 – если влияние максимальное).

Если Вы считаете, что Ваша компетентность осталась на прежнем уровне, переходите к вопросу 4.

0 1 2 3 4 5

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом ЦДЮТТ?

\_\_\_\_\_

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?

\_\_\_\_\_