

Жукова Анастасия Викторовна,
методист,
МБОУ ДО ДЮЦ, г. Новоалтайск, Алтайский край

Наставничество «педагог-педагог» в МБОУ ДО ДЮЦ: от адаптации к мастерству

В системе дополнительного образования успех ребёнка во многом зависит от того, насколько уверенно и вдохновенно чувствует себя педагог. В Детско-юношеском центре (ДЮЦ) мы пришли к выводу: самый ценный капитал — это не оборудование и не методички, а люди, которые работают рядом. Именно поэтому в нашем центре активно развивается система наставничества по модели «педагог-педагог»: опытный специалист помогает коллеге пройти путь от первых сомнений к осознанному мастерству. Это не просто передача инструкций, а живая профессиональная поддержка, которая формирует культуру команды и напрямую влияет на качество образовательных программ. В роли наставляемых могут выступать не только молодые специалисты, но и педагоги - стажисты, осуществляющие профессиональную деятельность в новой для себя области.

Почему это работает эффективнее, чем «сверху вниз»?

Традиционная модель, когда молодого специалиста или вновь принятого педагога из другой сферы образования курирует завуч или методист, часто носит формальный характер: проверка планов, посещение занятий, указания на ошибки. Педагог замыкается в себе, боится показаться некомпетентным.

Наставничество же «равный-равному» — это совсем другая философия. Это горизонтальная связь, где опытный педагог выступает не строгим проверяющим, а старшим товарищем, который прошел тот же путь. В ДЮЦ мы перешли от модели «учитель — ученик» к модели «партнер — партнер». Наставник не просто передает методички, он делится рецептами успеха, помогает преодолеть страх сцены, подсказывает, как найти подход к «сложному» подростку, не потеряв при этом авторитет.

Основные цели внедрения такой модели в ДЮЦ:

Ускорение адаптации: помощь новым специалистам в освоении корпоративной культуры, нормативной базы, правил внутреннего распорядка и специфики работы конкретного центра.

Профессиональное становление: передача практических методик преподавания, технологий организации досуга, приёмов управления группой и вовлечения детей в образовательный процесс.

Профилактика выгорания: психологическая и методическая поддержка, помощь в преодолении первых трудностей и разочарований, формирование устойчивой профессиональной мотивации.

Трансляция ценностей: передача неявного знания — педагогического такта, любви к детям, отношения к своему делу как к миссии.

Повышение качества образования: прямая связь между ростом компетенций педагога и успешностью его воспитанников.

Нормативная основа и организация процесса

Внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях являются одним из основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации. В соответствии с письмом Министерства образования и науки Алтайского края от 11.05.2022 №23-04/10/713 и положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность, с учетом Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, подготовленных Академией Министерства просвещения Российской Федерации в МБОУ ДО ДЮЦ разработаны и действуют локальные акты, регламентирующие организацию наставнической деятельности над педагогическими работниками. Положение о системе наставничества педагогических работников МБОУ ДО ДЮЦ утверждено Приказом № 27 от 01 июня 2022 года (с изменениями: Приказ № 30 от 13.05.2025 года).

Работа по наставничеству в МБОУ ДО ДЮЦ строится вокруг персонализированной программы наставничества на 1 учебный год. В ней фиксируются:

- Профессиональные дефициты и запросы наставляемого.
- Конкретные цели и задачи на год.
- Формы работы: совместная разработка занятий, взаимопосещение уроков с последующим анализом, консультации, подготовка к конкурсам.
- Ожидаемые результаты и критерии их оценки.

На второй учебный год куратор наставнических пар и наставнические пары разрабатывают индивидуальный план развития наставляемого под руководством наставника. Кураторство над системой обычно возлагается методистом МБОУ ДО ДЮЦ.

Всего за период действия положения о наставничестве в МБОУ ДО ДЮЦ в роли наставников выступили 4 педагога-стажиста, в роли наставляемых – 7 молодых/вновь принятых педагогов.

Учебный год	Количество наставляемых	Количество наставников
2022-2023	3	1
2023-2024	2	2
2024-2025	0	0
2025-2026	2	2
2026-2027	3	3

Формы и методы работы наставнической пары

Эффективность наставничества зависит от разнообразия используемых форматов взаимодействия. В ДЮЦ наиболее востребованы:

- Практикумы и мастер-классы: наставник проводит открытое занятие, демонстрируя сложную методику, после чего они вместе с наставляемым разбирают его «по косточкам».
- Совместная разработка программ: создание ДООП или проекта — идеальный способ погрузить наставляемого в методическую работу.
- Взаимопосещение занятий: наставник посещает занятия наставляемого не с целью контроля, а с целью поддержки и конструктивной обратной связи. Обратный визит также полезен для обмена свежими идеями.
- «Разбор полётов»: регулярные встречи для обсуждения сложных педагогических ситуаций, анализа успехов и неудач в безопасной и доверительной обстановке.
- Совместное участие в конкурсах: подготовка наставляемого к конкурсам профессионального мастерства не только повышает его квалификацию, но и укрепляет тандем.
- Разбор кейсов. Обсуждение реальных ситуаций: конфликт в группе, низкая посещаемость, сложности с родителями. Наставник предлагает варианты решений и помогает выбрать оптимальный.
- Подготовка к аттестации и конкурсам. Помощь в сборе портфолио, формулировании целей, описании результатов работы. Важно, чтобы наставник не воспринимался как контролёр. Его роль — быть «старшим коллегой», который поддерживает, но при этом требует профессиональной ответственности.

Как устроена система наставничества в ДЮЦ: ключевые элементы

1. Нормативная база. Положение о наставничестве, приказ о закреплении пар, согласие работника на дополнительную работу за дополнительную плату, согласие работника на закрепление за ним наставника, план работы и критерии оценки результатов. Это придаёт процессу официальный статус и защищает интересы обеих сторон.

2. Подбор пар по совместимости. Важно учитывать не только стаж, но и стиль работы, направление деятельности и даже темперамент. Например, педагогу технического направления может быть комфортнее с наставником из смежной области, который говорит на «одном языке» инструментов и проектов.

3. Регулярные форматы взаимодействия. Это могут быть еженедельные короткие встречи для обсуждения планов, посещение занятий с последующим разбором, совместная подготовка материалов, а также участие в «Школе педагога».

Роль методиста и администрации

Методист и руководство ДЮЦ создают условия для работы наставнических пар:

* Обучение наставников. Даже опытные педагоги не всегда умеют передавать свой опыт. Краткосрочные курсы, тренинги по обратной связи и коучинговым техникам помогают наставникам выстроить эффективный диалог.

* Мотивация. Это - стимулирующая выплата, публичное признание на педсовете, включение в резерв управленческих кадров.

* Мониторинг и обратная связь. Регулярные мини-опросы наставляемых и наставников помогают вовремя скорректировать план и избежать выгорания.

Результаты и эффекты для ДЮЦ

Когда система наставничества выстроена, выигрывают все стороны:

* Для молодого педагога — быстрая адаптация, уверенность в своих силах, рост профессиональных компетенций.

* Для наставника — развитие управленческих и методических навыков, возможность транслировать свой опыт и влиять на культуру центра.

* Для ДЮЦ — снижение текучести кадров, повышение качества программ, формирование «кадрового ядра», которое сохраняет традиции и внедряет инновации.

* Для детей — стабильность образовательного процесса, больше успешных проектов и мероприятий.

Система наставничества в нашем ДЮЦ вышла на новый уровень: мы начали внедрять обратное наставничество. Теперь не только молодой педагог учится у старшего, но и опытный педагог осваивает у молодого тренды современного маркетинга в соцсетях, техники визуализации данных и новые способы вовлечения детей через цифровую среду. Это создает ощущение единой команды, где каждый ценен и полезен.

Наставничество «педагог — педагог» — это инвестиция в человеческий капитал центра. Оно превращает коллектив из набора специалистов в команду единомышленников, где каждый чувствует поддержку и ответственность за общий результат. В условиях быстро меняющегося образовательного ландшафта именно такая культура становится главным конкурентным преимуществом Детско - юношеского центра.