



Модель наставничества «Стажировка»

«Методист-наставник»

Разработчик: Чернова Елена Михайловна,
методист МАУ ДО – ДДиЮ,
высшая квалификационная категория

МО «город Екатеринбург», 2025 г.

Стажировка как вид методического сопровождения, на основе выявленных профессиональных дефицитов, для включения молодежи в профессиональную деятельность и повышения профессиональной компетенции педагогов-стажистов

**Паспорт модели наставничества
(номинация «Методист – наставник»)**

Наименование модели	Цели и задачи	Целевая группа	Планируемые результаты
Стажировка педагогических работников	Цель: создание таких методических условий, которые дают возможность в небольшой промежуток времени значительно повысить уровень методической и теоретической подготовки педагогических работников; Задачи: - создать условия для реализации профессиональных потребностей и преодоления дефицитов компетенций педагогических работников; - изучить опыт коллег, увидеть в нем ценность для других педагогов; - помочь стажеру в приобретении опыта педагогической деятельности в качестве специалиста дополнительного образования; - систематизировать формирование и развитие профессиональных компетенций педагогических работников.	1. Направление педагогических работников для прохождения стажировки может осуществляться на основании: - приема на работу и трудового договора (включение вновь принятого педагогического работника в профессиональную деятельность); - по решению методического Совета (повышение профессиональной компетентности работника - стажиста, рекомендованного методическим Советом). 2. Наставниками на время прохождения стажировки становятся: - члены методического Совета; - педагогические работники высшей квалификационной категории.	- разработка Плана стажировки совместно с руководителем; - написание программного документа (ДООП) и представление его методическому Совету; - посещение занятий, мероприятий по выбранному направлению (не менее 4-х); - подготовка к проведению самостоятельных занятий или мероприятий (написание конспекта занятия/сценария); - проведение учебных занятий, мероприятий (не менее 4-х); - заполнение Плана стажировки; - приобретение навыков конструктивного общения с детьми разного возраста; - разработка «Индивидуального маршрута профессионального развития педагога дополнительного образования».

Оценка и развитие профессиональной компетентности педагога дополнительного образования на разных этапах его профессиональной карьеры является одним из важнейших направлений государственной политики в области образования, особенно актуально это в Год педагога и наставника.

Реализация профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», введение национальной системы учительского роста, региональной модели учительского роста диктуют необходимость создания системы методического сопровождения профессионального развития педагогов дополнительного образования.

Профессиональный стандарт призван повысить мотивацию педагогических работников к повышению качества профессиональной деятельности и является инструментом повышения качества образования как объективный измеритель квалификации педагога.

Таким образом, выявляется проблема, которая заключается в необходимости разработки форм и методов организации методического сопровождения педагога дополнительного образования.

Выбор направления работы обусловлен необходимостью проектировать профессиональное развитие педагогов на основе выявленных дефицитов и изучения качества выполнения педагогическими работниками трудовых функций.

С этой целью и в соответствии с положениями профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» проводится мониторинг и оценка качества реализации педагогическими работниками дополнительных общеобразовательных программ. Объектами методического мониторинга являются состояние профессионального роста педагогов, их педагогическая компетентность, результаты педагогической деятельности, намечаются дальнейшие пути по развитию компетентности педагогических работников. Высокий уровень требований приводит к возникновению у педагогов различных затруднений, которые чаще всего являются последствием несформированности базовых компетентностей.

Изучение документов педагогов, наблюдение за практической деятельностью специалистов, контрольно-методические срезы (внутрикорпоративный конкурс – Фестиваль открытых занятий), контроль ведения документации, анализ результатов деятельности педагогов, собеседование, анкетирование, результаты аттестации ПР показывают, что у педагогических работников достаточно много затруднений. Поэтому создание условий для реализации профессиональных потребностей и преодоления дефицитов компетенций педагога дополнительного образования – одна из главных задач методической службы МАУ ДО-ДДиЮ.

Основной **целью** методической деятельности стало создание таких методических условий, в которых педагоги смогли бы максимально реализовать творческий потенциал и повысить уровень профессиональной компетентности, посредством активного поиска новых, нетрадиционных форм и методов методической работы в короткий промежуток времени.

Перед методическим Советом встала задача выявить творческий потенциал педагогов, изучить их опыт, увидеть в нем ценность для других педагогов, наладить тесное сотрудничество между отдельными членами коллектива. Поэтому в ДДиЮ создана такая образовательная среда, в которой одни педагоги перенимают необходимый передовой педагогический опыт, а другие получают возможность самовыражения, раскрытия собственного профессионального и творческого потенциала, посредством профессионального взаимообучения.

Основными направлениями кадровой политики Дома детства и юношества являются управление повышением квалификации педагогических работников, аттестация педагогических кадров, конкурсное движение. Перспективы развития кадрового состава учреждения направлены на создание условий для обновления профессионального сообщества за счет привлечения молодых специалистов. Поэтому основными тенденциями профессионального развития педагогов является работа школы молодого педагога и наставничество.

Новой формой профессионального взаимодействия и взаимообогащения молодых педагогических работников и специалистов дополнительного образования со стажем методический Совет Дома детства и юношества определил **стажировку** по индивидуальной и групповой программе.

В нашем понимании стажировка — это включение молодого педагога в профессиональную деятельность, которая обеспечивает совершенствование профессиональных компетентностей и позволяет получить конкретный педагогический результат и методический продукт, который стажер имеет возможность использовать в своей практической деятельности и повышение профессиональной компетентности педагогического работника со стажем, но имеющим ряд затруднений.

На педагогическом Совете в августе 2020 года представлен на обсуждение проект Положения о стажировке специалистов Дома детства и юношества. Положение проанализировано, скорректировано и одобрено коллегами.

Цель: апробировать новый механизм повышения квалификации педагогических работников ДДиЮ в рамках образовательного учреждения.

Приложением к Положению стал план - график стажировки, состоящий из трех этапов:

✓ Организационный этап (знакомство со структурой и спецификой работы учреждения, изучение нормативной документации ДДиЮ, знакомство с отчетной документацией педагога дополнительного образования);

✓ Этап наблюдения и анализа (наблюдение и анализ учебных занятий или мероприятий, проектирование Программы ДООП, проведение пробных учебных занятий и их анализ, психологическое консультирование по вопросам конструктивного общения с детьми разного возраста);

✓ Итоговый этап (проведение анализа результатов стажировки, защита ДООП на методическом совете, составление плана самообразования).

На первом этапе реализации Положения о стажировке, которая является одним из эффективных организационных механизмов повышения квалификации педагогических работников Дома детства и юношества была определена необходимость:

- включения вновь принятого педагогического работника в профессиональную деятельность, которая позволяет получить конкретный педагогический результат, методический продукт (ДООП, план самообразования);

- повышения профессиональной компетентности педагогического работника со стажем, но имеющим ряд затруднений.

✓ для молодых педагогов:

- проведено анкетирование на выявление потребности в освоении конкретных форм, методов и технологий обучения;

Методы и технологии обучения	Потребность (%)	Формы организации учебного занятия	Потребность (%)

- проведена самодиагностика профессиональной подготовленности к педагогической деятельности молодых педагогов ДДиЮ;

Научно-теоретическая подготовка	Научно-методическая подготовка	Психолого-педагогическая подготовка

✓ для специалистов с опытом работы:

- проведено исследование по следующим показателям:

- 1) стремление к получению большего материального вознаграждения;
- 2) стремление к профессиональному росту;
- 3) удовлетворение от хорошо проделанной работы;
- 4) уважение со стороны руководства;

- 5) хорошее отношение со стороны коллег;
 - 6) стремление к личностной самореализации;
 - 7) сознание общественной значимости своего труда;
 - 8) желание спокойно работать;
 - 9) стремление избежать ответственности;
 - 10) стремление добиться максимальной самостоятельности;
 - 11) желание проявить творчество, осуществить поиск, исследование.
- проведен мониторинг овладения навыками: 4К компетенции

Компетенции	Сформированные умения:	Самопроверка и коррекция
Критическое мышление	Умение находить связи между утверждениями, вопросами, аргументами	
	Умение оценивать надежность утверждений, убедительность доводов	
	Умение объяснять ход своих мыслей/метод, защищать свои выводы	
	Умение формировать гипотезы и самим делать выводы, обнаруживать нехватку информации	
Креативность	Навыки саморегуляции Самостоятельный поиск ответов на собственные вопросы. Активный поиск новой информации (в том числе в неожиданных источниках)	
	Способность продуцировать большое количество идей	
	Оценка предложенных идей с разных позиций и поиск их сильных и слабых сторон с целью улучшения идеи или отказа от нее	
	Умение быстро перестраивать свою деятельность в изменившихся условиях и с появлением новой информации об объекте исследования	
Коммуникация	Инициирование коммуникации, готовность ответить на чужой вопрос, готовность задать вопрос	
	Умение выбрать разные вербальные и невербальные средства коммуникации, ориентируясь на эмоциональный статус партнера	
	Использование вербальных (словарного запаса и знания правил языка) и невербальных средств (жесты, мимика, интонация) для достижения цели коммуникации	
Кооперация (взаимодействие)	Умение разделять цели команды и ставить их выше собственных целей, работать в команде, встраивать результат своей работы в коллективное решение, управлять своими эмоциями в командной работе	
	Готовность взять на себя ответственность за общий результат	

	Готовность занять такую позицию и принять такую роль, которая эффективна для работы в команде	
	Умение вовлекать всех членов команды в решение задачи, оказывать им психологическую поддержку, мотивировать	

Проведенные мероприятия показывают, что затруднений у педагогических работников достаточно много. Это сложности в области постановки целей и задач деятельности с учетом метапредметного подхода, затруднения в отборе содержания учебного материала, трудности в сочетании принципов научности и доступности, неумение спроектировать личностные и метапредметные результаты обучения, трудности в области мотивации к социально-значимой деятельности обучающихся, недостаточная компетентность педагога в области организации образовательной деятельности и другие.

Результаты самопроверки педагогических работников показали сформированность: критического мышления у 66%, креативности у 76%, коммуникации у 62% и кооперации у 57 % специалистов. Полученные результаты учтены при планировании содержания стажировки.

На основании полученных результатов методическим советом в 2022-2023 учебном году определен список из 10 специалистов, рекомендованных к стажировке, среди них 4 молодых специалиста и 6 специалистов со стажем, но имеющих ряд затруднений. В 2023-2024 учебном году стажировку проходили 5 молодых специалистов. В 2024-2025 учебном году 7 молодых специалистов определены на прохождение стажировки.

Ежегодно руководителем стажировки изучается уровень компетенции представителей группы на начало стажировки и проектируется индивидуальный и групповой план работы.

Групповыми формами стажировки определены:

- ознакомительная экскурсия по учреждению для понимания структуры и специфики работы, уникальными особенностями организации, знакомство с традициями и лучшими сотрудниками (руководитель стажировки);
- подготовка творческого представления молодых, вновь пришедших педагогов для презентации - знакомства на педагогическом Совете со всеми специалистами учреждения (зам. директора по работе с кадрами);
- виртуальная экскурсия по сайту учреждения: изучение нормативной документации учреждения (руководитель стажировки);
- психологическое консультирование по вопросам конструктивного общения с детьми разного возраста (педагог-психолог);
- знакомство с отчетной документацией педагогических работников: журнал учета работы педагога (заместитель директора по УВР);

- наблюдение и анализ учебных занятий или мероприятий педагогов - стажистов в соответствии с оценочным листом (руководитель стажировки и члены методического Совета);
- практикум по применению онлайн платформ: Yandex, Google, LearningApps, Padlet, BigBlueButton в образовательной деятельности (ПДО высшей квалификационной категории).

Индивидуальными формами работы со стажерами стали:

- проектирование Программы ДООП (методисты);
- защита ДООП на методическом Совете (члены методического Совета);
- проведение пробных учебных занятий и их анализ в соответствии с оценочным листом (члены методического Совета);
- участие в учрежденческом конкурсе креативных занятий;
- проведение анализа результатов стажировки (руководитель стажировки);
- составление плана самообразования (выбор методической темы) совместно с руководителем стажировки;
- заполнение Плана стажировки.

Педагоги - стажеры получают бланк План стажировки, где определены и отмечены контрольные проблемные точки для каждого конкретного специалиста.

План стажировки педагогического работника МАУ ДО – ДДиЮ

(фамилия, имя, отчество)

Этапы стажировки		Дата	Кол-во часов	Само оценка	Оценка руководителя
Организационный этап	Знакомство со структурой и спецификой работы учреждения, характеристикой контингента детей ДДиЮ, с основными задачами и содержанием работы педагога ДО				
	Изучение нормативной документации ДДиЮ: http://ddu66.ru/article/dokumentyi				
	✓ Устав МАУ ДО – ДДиЮ				
	✓ Коллективный договор				
	✓ Правила внутреннего трудового распорядка				
	✓ Должностная инструкция				
	✓ Положение об оплате труда				
	✓ Положение о стимулировании работников				
	Знакомство с отчетной документацией ПР: журнал учета работы педагога				

Этап наблюдения и анализа	Наблюдение и анализ учебных занятий или мероприятий в соответствии с оценочным листом					
	Проектирование Программы ДООП					
	Проведение пробных учебных занятий и их анализ в соответствии с оценочным листом					
	Психологическое консультирование по вопросам конструктивного общения с детьми разного возраста					
Итоговый этап	Проведение анализа результатов стажировки					
	Защита ДООП на методическом Совете					
	Составление плана самообразования совместно с руководителем стажировки					
Общее заключение и рекомендации						

Стажерам для анализа предлагаются различные формы организации образовательного процесса:

- анализ очного занятия педагога - стажиста;
- анализ конкурсного видео занятия;
- анализ занятия, проведенного педагогом - стажистом на проблемной группе стажера.

Составлен график посещения занятий педагогов – стажистов стажерами и обязательно закреплён член методического Совета для полного анализа посещенного занятия. Все вышеперечисленные формы оказались результативны.

Один из пунктов плана стажировки – это Психологическое консультирование по вопросам конструктивного общения с детьми разного возраста. Совместно с педагогом-психологом, исходя из проблемных точек, стажеры были поделены на 5 групп: дошкольники, младшие школьники, подростки 11-13 лет, подростки 13-16 лет, юношество. К каждой группе стажеров определен спикер - стажист (ПДО или методисты высшей квалификационной категории).

Стажеры получили домашнее задание заполнить табличку (Рис.1) в соответствии с определенным возрастом обучающихся, используя свои практические наблюдения и опыт работы.

Рис. 1

Особенности познавательной сферы	Характеристика личности	Характеристика социального окружения	Новообразование возраста	Профессиональные затруднения	Ведущие виды деятельности
----------------------------------	-------------------------	--------------------------------------	--------------------------	------------------------------	---------------------------

ощущение	восприятие	память	мышление	воображение	речь					

На заседании психолого-педагогической лаборатории каждая группа представляет свои наработки по вопросу конструктивного общения с детьми разного возраста.

Педагогом-психологом подобраны различные задания для стажеров:

- стажеры получили раздаточный материал, заполнили анкету - самодиагностику и получили домашнее задание;
- по описанию узнать особенности возраста (озвучиваются характеристики возраста и возрастные новообразования);
- педагоги - стажисты рассказали с помощью, каких методов, технологий, приемов можно организовать деятельность обучающихся;
- по представленной формуле из возрастных характеристик нужно определить возрастную категорию ребенка.

По окончании заседания лаборатории участники обменялись положительными впечатлениями. Стажеры отметили, что мероприятие было содержательным, интересным и актуальным. Представленные методы и приемы помогут им в работе.

Неформальный процесс обмена знаниями во время знакомства со структурой и спецификой работы учреждения, наблюдения и анализа учебных занятий, собеседования по профессиональным вопросам, психолого - педагогического консультирования, заполнения отчетной документации, составления плана самообразования помогает стажерам накопить социальный и профессиональный опыт, получить психологическую поддержку от членов методического Совета и педагогов - стажистов.

За три учебных года стажировку прошли 22 специалиста дополнительного образования.

Итогом стажировки является:

- составление плана самообразования педагогического работника (все специалисты);
- аттестация на первую квалификационную категорию (8 молодых специалистов);
- аттестация на высшую квалификационную категорию (1 специалист - стажист);
- победа в конкурсе креативных занятий в номинации «Успешный старт» (молодой специалист);

- финалист IX Всероссийского конкурса вожатых (молодой специалист);
- лауреат в технической направленности X городского конкурса профессионального мастерства педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям» в 2021-2022 учебном году (педагог-стажист);
- лауреаты районного фестиваля конкурса творческих возможностей педагогов «Большая перемена» (6 молодых специалистов);
- детские коллективы под руководством стажеров - победители районных и городских конкурсов (5 молодых специалистов, 4 педагога-стажиста);
- участник городского фестиваля – конкурса Парад уникальных практик «Эксклюзив» по теме: «Моя программа эксклюзивна» (молодой специалист).

Стажировка, являясь практико-ориентированной формой повышения квалификации и позволяет:

- в небольшой промежуток времени значительно повысить уровень методической и теоретической подготовки педагогов;
- обеспечить социально-педагогическую деятельность новыми образовательными продуктами и соответствующим методическим сопровождением;
- использовать в процессе стажировки форм, методов, средств активизации и интенсификации деятельности участников.

В силу того, что программа стажировки максимально приближена к практической деятельности педагога — это позволяет обеспечить единство теории и практики. Для **молодого педагога** стажировка стимулирует формирование собственного профессионального опыта молодого педагога. Сочетание теоретических и практических занятий при проведении стажировки позволяет ему самостоятельно определить новые, личностные направления изучения теории и практики, усиливает роль полученных методических знаний в практической деятельности, что в конечном итоге ведет к росту результатов профессиональной деятельности. Для **педагога-стажиста** - это расширение и углубление имеющихся знаний и формирование новых. Повышение профессиональной компетенции в кратчайшие сроки в соответствии с реалиями времени. Преодоление, выявленных у него профессиональных дефицитов. Самоанализ профессиональных затруднений, выявленных в процессе стажировки помогает педагогу спроектировать индивидуальный план, выстроить «Индивидуальный маршрут профессионального развития».

Для **образовательной организации** стажировка является внутрифирменным повышением квалификации. Позволяет педагогам увидеть качественно иной уровень своих теоретических знаний и их практического применения, а так же позволяет произвести диссеминацию

своего педагогического опыта. Прохождение стажировки приводит к увеличению степени самостоятельности педагога, формированию у него умения осознавать и решать возникающие в профессиональной деятельности затруднения и препятствия.

При планировании содержательных аспектов стажировки методический совет МАУ ДО – ДДиЮ учитывает те профессиональные дефициты, которые актуальны для учреждения и могут быть преодолены в пределах внутриучрежденческого повышения квалификации. Дефициты, которые могут быть преодолены в рамках прохождения стажировки. Исходя из современных требований, можно определить основные пути преодоления профессиональных дефицитов педагога дополнительного образования.

Дефициты выявляются у педагогов в рамках проведения ежегодного методического фестиваля, аттестации педагогических работников, на курсах повышения квалификации, в результате участия в профессиональных конкурсах.

Таким образом, план прохождения стажировки включает элементы как системно - ориентированного, так и индивидуально - ориентированного сопровождения.