

Богомолова Рамзия Мунавировна

директор

Исмагилова Алсу Фагимовна

заместитель директора, педагог дополнительного образования

Шульдякова Наталья Валерьевна

заместитель директора, педагог дополнительного образования

МБУДО «Центр внешкольной работы Московского района» г. Казани

Г. Казань, Республика Татарстан

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ УКРЕПЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РЕСУРСА УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** в статье отражен опыт МБУДО «Центр внешкольной работы» Московского района г. Казани в поиске путей и реализации задач развития кадрового потенциала учреждения, личностного и профессионального роста педагогов. Рассматриваются методический проект «Менторская программа как форма методической поддержки педагогов в учреждении дополнительного образования». Определены цели, задачи и ожидаемые результаты реализации проекта. Проект представляет практическую ценность для руководителей образовательных организаций, методистов, педагогов дополнительного образования.*

***Ключевые слова:** профессиональный рост, кадровый потенциал, методическая поддержка, ментор, менторство.*

В МБУДО «Центр внешкольной работы» Московского района г. Казани с целью развития кадрового потенциала учреждения проходит апробацию инновационный проект – менторская программа. Сегодня менторство считается одним из мощных рычагов роста в любой профессии и одним из самых действенных способов развития soft skills – гибких навыков вроде креативности и умения работать в команде. Ментор – это профессионал, который безвозмездно делится своим опытом, помогает подопечному развиваться и решать возникающие

проблемы. Он обладает глубоким знанием его сферы деятельности и знает, как достичь в ней успеха. Менти – тот, с кем работает ментор. Менторство подразумевает регулярные встречи в течение учебного года.

Согласно исследованиям Американского общества обучения и развития, 71% компаний из списка Fortune-500 практикуют менторство, а 75% исполнительных директоров признаются, что обязаны текущей должностью своим менторам. Иметь ментора – это большое преимущество. Он может направить поток ваших мыслей в нужное русло, показать возможности, которых вы сами не замечаете, помочь добиться успеха. С помощью Менторской программы мы хотим объединить педагогов и методистов ЦВР с целью развития, чтобы улучшить основные навыки сотрудников, увеличить личностный потенциал.

Цель менторской программы ЦВР: обеспечение методической поддержки и сопровождения развития педагогических работников в формах наставнической, экспертно-консультативной деятельности.

Задачи:

- выявление из числа руководителей, методистов, педагогов ЦВР лидеров развития по тематическим направлениям, продвижение их в качестве менторов;
- активизация и коллаборация профессиональных связей внутри образовательной организации;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагогического работника, построение новых горизонтальных маршрутов профессионального развития;
- методическое сопровождение и трансфер новых практик, технологий, методов работы по обновлению содержания дополнительного образования.

В самом начале нашего пути мы столкнулись с тем, что многие педагоги не видят проблем в своей профессиональной деятельности. Ещё древние мудрецы говорили: «Увидеть и понять проблему – наполовину решить её, если же не видишь проблему, это значит, что она в тебе самом». Для того, чтобы педагоги увидели свои проблемы, мы предлагаем заполнить составленную нами анкету. Мы

просим отнестись к заполнению анкеты серьезно, как относимся мы, так как видим пользу в подобном взаимодействии.

Чтобы педагоги смогли определить область, в которой испытывают наибольшие затруднения в профессиональной деятельности мы взяли за основу материал из профессионального стандарта педагога. А именно пункты – наименование трудовых функций и, кратко, трудовые действия. Современному педагогу сложно, но необходимо сохранить психологическое здоровье, эмоциональную устойчивость, багаж оптимизма. Достаточно большой процент педагогов признается, что испытывают проблемы, связанные с цифровой грамотностью.

Третий пункт анкеты предлагает уточнить проблему, которую хотели бы решить с помощью ментора. Проблемы наших педагогов оказались разнообразными, например:

- освоение технологии вязания крючком;
- как оформить методическую разработку, профессиональное портфолио, рекламу объединения;
- как организовать работу в разновозрастной группе, с одаренными учащимися, с родителями;
- как учесть все тонкости оказания платных услуг;
- как научиться делать красивые презентации;
- как работать в программе Excel;
- как создавать анимацию в приложении Stop Motion Studio,
- тайм-менеджмент в профессиональной деятельности, профессиональное выгорание и другие.

Далее педагоги определяют у кого хотят учиться, кто бы смог помочь решить поставленную ими проблему. И, самое главное, ожидаемый результат. Что будет, когда проблема решится. Вопрос: чему могу научить сам тоже не простой. Когда педагоги сдают анкеты, инициативная группа распределяет участников, согласно запросам. Ментор получает руководство, и начинается совместная работа через обсуждение конкретных вопросов, которые пытается решить подопечный. Менти и ментор регулярно общаются (примерно, 1–3 раза в месяц в течение года), но,

возможно, кто-то решит поставленную задачу за цикл коротких встреч с наставником. Менторы, на самом деле, получают ничуть не меньше пользы от сотрудничества, чем менти. Если ментор и подопечный понимают, уважают друг друга, доверяют, то они смогут достичь успеха, поэтому, если отношения не сложатся, поможем подобрать другого ментора

Чтобы контролировать процесс реализации проекта, несколько раз в год проводим опрос.

- Какую проблему Вы решаете с ментором?
- Как часто Вы обращаетесь к ментору по данной проблеме?
- Каков результат Вашего сотрудничества на данный момент?

Проект еще не завершен, нельзя подвести итоги в полной мере, но можно определить промежуточный результат. В 2023–2024 учебном году в программе участвовало 77 процентов основных педагогических работников Центра, в этом году – 100 процентов. По результатам опроса отзывы участников проекта положительные.

Полученные результаты прошлого года могут показаться мелкими, но это только на первый взгляд. Педагог, желающий научиться вязать крючком, уже подготовил образцы изделий, связанных крючком, планирует введение темы «Вязание крючком» в программу на следующий учебный год. Молодой педагог под руководством своего наставника успешно провела открытое мероприятие для родителей. Педагог, интересовавшийся анимацией, освоил мобильное приложение Stop Motion Studio, проведены занятия с учащимися по детской мультипликации и мастер-класс на городском семинаре, успешно представлен материал на республиканском круглом столе по данной теме. Под руководством опытного ментора разработан и реализован проект «Маленькие звезды большого города»-конкурс циркового искусства, методическая разработка отправлена на конкурс. Методист, желающий узнать все тонкости программы Excel ведет базу данных Центра в этой программе. Для методиста, желающего научиться делать красивые презентации, был подобран эффективный бесплатный курс «Дизайн информации в презентации» и др.

Основываясь на данных мониторинга, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния менторской программы на повышение активности и заинтересованности педагогов в образовательной и профессиональной деятельности, о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «ментор – менти».

К числу лучших мотивирующих факторов можно отнести создание среды, в которой менторство воспринимается как почетная миссия. Важно рассказывать о возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков, поддерживать систему менторства путем публикации на официальном сайте учреждения успешных историй взаимодействия ментора и менти, результатах программы.

От реализации инновационного образовательного проекта мы ожидаем, что достигнутый уровень профессионализма позволит эффективно использовать новые практики, технологии, методы работы в педагогической деятельности, повысится качество методической продукции Центра, педагоги будут результативно участвовать в профессиональных конкурсах различного уровня, повысится уровень удовлетворенности результатами педагогической деятельности, произойдет адаптация новых педагогических сотрудников в коллективе; внедрен современный и эффективный инструментарий для развития кадрового потенциала учреждения.

Список литературы

1. Чухрова Н. Менторство: простыми словами о том, что это такое / Н. Чухрова // Генеральный директор. – 2021. – URL: <https://www.gd.ru/articles/10287-mentorstvo> (дата обращения: 26.05.2026).
2. Фоменко С.Л. О проблеме профессионального становления педагогического коллектива образовательного учреждения в современных условиях развития образования / С.Л. Фоменко // Образование и наука. – 2008. – №3 (51). – URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 26.05.2026).