

«Роль наставничества в дополнительном образовании»

*Один совет наставника,
может сэкономить годы ошибок!*

Наставничество – популярная тема в современном образовании, которая является одной из центральных в федеральных проектах по развитию системы образования. Эта тема приобретает особую значимость в Год педагога и наставника.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование», потому что на сегодняшний день существует ряд проблем. В первую очередь происходит резкое снижение готовности новых поколений к самостоятельному вхождению во взрослую жизнь, неспособность понять самого себя, неразвитость субъектной позиции.

Происходит замыкание современных детей и молодежи в пространство виртуального (сетевое) общения, нарастание доли формализованного общения, подчиненного логике стандартов, программ, планов и жесткого контроля результативности, при этом идет уменьшение доли неформального, лично значимого общения. Усиливается эффект отчуждения человека от общества.

Поэтому возникает необходимость в посреднике между растущим человеком и миром, который представляет собой представленным множеством социальных и образовательных сред.

Тема педагога- наставника не нова, все говорят о ее важности и значимости. И чем больше о ней говорят, тем больше открываем для себя вопросы, которые требуют принятия стратегических решений.

Когда мы говорим о наставничестве, то имеем прежде всего наставничество детей и молодежи. Наставничество существовало всегда. В любом коллективе есть сотрудник, который больше других готов поддержать новичка, подсказать ему, подставить плечо. Именно такие сотрудники становятся фактическими наставниками, даже если их на эту должность никто не назначал.

Всегда на Руси наставничество было основным элементом обучения и воспитания.

Все мы знаем, что наставничество родилось вместе с человечеством, изначально передавался опыта от одного поколения к другому. Первыми наставниками в жизни человека являются родители, бабушки, дедушки – те, кто находится рядом, затем учителя, педагоги, опытные специалисты, или мастера и так далее те, кто сохраняют исконные традиции семьи, культуры и государства.

В СССР наставничество — это форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т.д. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками. В различных формах существовало с 30-х годов, особенно распространилось с 70-х годов. Наставник — воспитатель, учитель. Современное значение «наставничество» (середина 60-х годов) — это действенная форма профессиональной

подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом. В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

Усиленно вопросы наставничества стали рассматривать с 2013 г. Что же такое наставничество и что отличает его и что отличает его от других форм сопровождения

Определений наставничества много и какое из них можно взять за основу спорный вопрос.

Современная теория образования определяет «Наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Наставник — человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией (Г. Льюис).

В Распоряжении Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 :

Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Я не очень согласна с мыслью, что наставник передает свой опыт, делится своим опытом, наработками. Имея психологическое образование, я хочу заметить, что опыт может быть свой, чувственный. Наставник рассказывает, как это делает он и помогает получить свой собственный опыт. В этом и суть, в этом зерно работы наставника, независимо от полученного результата.

Фундаментальная цель наставничества - обучить самостоятельно учиться, самостоятельно развиваться в профессии и отслеживать свое продвижение вперед, обращаясь к коллегам в случае затруднений

Хочется отметить, что наставничество – это и неофициальная форма компетенция, а также психоэмоциональная поддержка наставляемого, которому можно позвонить не только по работе, но и по личным вопросам.

В каждом учреждении на данный момент имеются:

Положение о внедрении системы наставничества

Дорожная карта по внедрению системы наставничества

План индивидуальной работы наставника с наставляемым

Раздел «Наставничество» на официальном сайте

Хочется отметить, что нормативно – правовая база не совершенна и мы, можно сказать, идем впереди.

На данный момент разрабатывается «Концепция наставничества в Российской Федерации»

Создан координационный совет министерства просвещения России по наставничеству, разрабатывается новый профстандарт, в который будут включены должности «педагог – методист» и «педагог наставник», к обсуждению которых можно присоединиться. Должность «педагог

наставник», по замыслу разработчиков дает возможность оставлять на работе квалифицированных специалистов, которые не могут уже долго стоять у доски, но могут передать свой опыт молодым специалистам. Должен ли быть этот труд оплачиваемым встает вопрос. Многие считают, что наставничество идет от души и поэтому не требует оплаты. Но ведь наставничество это труд, который требует определенных затрат времени и сил. На с вами повезло в том, что наш профсоюз добился внесения изменений в положение об оплате труда и наставники и имеют возможность получать оплату.

На данный момент разработан проект Федерального закона «О наставничестве», существует информационно – образовательный портал Наставники России.рф, где можно пользоваться методическими материалами, сотрудничать.

На сегодняшний момент в образовании выделяется основная линия, которая звучит как «обучение в течении всей жизни» и значимыми для развития личности выделяют навыки: soft-skills и hard-skills.

Первые – социально-психологические навыки, которые позволяют быть успешным в большинстве жизненных ситуаций: коммуникативные, лидерские, командные, навыки самопрезентации и др.

Вторые – hard-skills («твердые» или «жесткие») – это навыки, которые легко определить количественно и которые можно наглядно продемонстрировать, легко измерить и наблюдать.

Развитие этих видов навыков также успешно происходит и в процессе обучения в дополнительном образовании. Так, образовательная среда в учреждениях дополнительного образования более вариативна и открыта. Для продуктивного развития навыков необходимо выбрать нужные инструменты и в этом случае наставничество может стать таким инструментом, позволяющим выстроить взаимно активный характер взаимодействия личности и среды.

Педагог дополнительного образования как наставник помогает ребенку поставить личную цель и сформулировать готовность к саморазвитию.

В результате планируется к 2024 года в различные формы наставничества должны будут вовлечены до 70% детей.

Наставничество в дополнительном образовании реализуется через управление траекторией развития обучающихся, осуществляемое в неформальной обстановке и несвязанное с официальными отношениями, которое позволяет достичь максимальных эффектов. Взаимодействие педагога дополнительного образования и обучающихся в аспекте наставничества позволяет вдохновить ребенка на развитие творческой активности, побудить к поиску новых решений.

Деятельность наставника в дополнительном образовании выстраивается не только через педагогическую поддержку, но и через создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать возникающие проблемы пусть то социальные или образовательные.

Форм наставничества много. Для нас сегодня наиболее актуальны формы

- «ученик – ученик»;
- «педагог – ученик»;
- «педагог - педагог».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации/предприятия) и региона.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Форма наставничества «ученик – ученик»

Данная форма реализуется на основе принципа «равный-равному», при котором источником знаний для обучающихся является такой же обучающийся, уже имеющий сформированные навыки в данной предметной области или по программе. В большинстве случаев, такое обучение выстраивается на индивидуальной основе, по определенной теме или по проблемной ситуации. Наставником может стать обучающийся из одной с наставляемым образовательной организации, при котором наставник обладает организаторскими и лидерскими качествами, а также имеет предметные достижения в конкретной области. Взаимодействие выстраивается в субъект–субъектной среде, где влияние на наставляемого происходит более «мягко» и лишено строгой субординации. Важно проводить работу по подготовке и сопровождению обучающихся–наставников с целью формирования у них метапредметных умений и навыков взаимодействия со сверстниками.

Целью наставничества в данной форме определяется как поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, а также организация в процессе адаптации к новым условиям/ступеням обучения.

В рамках взаимодействия формы наставничества «ученик – ученик» упор делается на оказание помощи в реализации личностного потенциала, улучшении образовательных/творческих/спортивных результатов, а также развитие метакомпетенций позволяющих успешно продвигаться в рамках программы и/или адаптироваться к новым условиям среды. Благодаря этому создается внутреннее поле коммуникации, позволяющие развиваться и организации как социальному объекту.

Ожидаемые результаты организации работы обучающихся–наставников:

- увеличение объема обучающихся включенных в социальные, культурные и образовательные процессы организации;

– повышение социального имиджа учреждения дополнительного образования;

– совершенствование необходимых компетенций обучающихся и их стимулирование к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации.

Оцениваемые результаты:

– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и как следствие образовательной организации;

– увеличение численности группы и сохранность контингента объединений, спортивных секций;

– высокая включенность в реализацию институциональных проектов и проектов на городском и региональном уровне;

– формирование корпоративной культуры общения среди сверстников, что позволит снизить конфликтность внутри коллектива обучающихся.

На каждого ребенка–наставника приходится от 2 до 5 обучающихся, которым требуется чей-то личный положительный пример (это могут быть талантливые обучающиеся с заниженной самооценкой, или, напротив, талантливые с завышенной самооценкой, дети в сложной жизненной ситуации, дети со склонностью к девиантному поведению и дети с особыми образовательными потребностями).

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Таблица 1. Характеристика участников формы наставничества «ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Характеристика		
Обучающийся, со склонностью к лидерству и сформированными навыками к организаторской деятельности и нестандартности мышления.	Социально ценностно дезориентированный обучающийся демонстрирующий	Обучающийся, с особыми образовательными потребностями (дети с
Обучающийся, показывающий высокие образовательные	пассивное отношение к	особенностями психофизического

результаты по программе и/или предметной области.	образовательной деятельности, не включенный в коллектив, имеющий сложности адаптации.	развития, одарённые дети и дети в сложной жизненной ситуации и т.д.), нуждающийся в сопровождении и педагогической поддержке или ресурсах для реализации собственных проектов.
Победитель институциональных конкурсов и участник/победитель региональных/всероссийских/международных конкурсов (соревнований).		
Представитель детского органа самоуправления учреждения дополнительного образования, имеющий опыт сопровождения обучающихся в рамках реализации различных проектов разного уровня.		
Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений.		

Форма наставничества «педагог ДО–ученик»

Данная форма предполагает взаимодействие учителя/педагога дополнительного образования и обучающегося образовательной организации.

Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование активной жизненной позиции обучающегося, адаптации в объединении, повышение мотивации к образовательной деятельности, реализуемой в дополнительном образовании и улучшение предметных и метапредметных результатов, а также создание условий для выстраивания личностной образовательной траектории. Вторичными целями не менее значимыми можно выделить освоение метакомпетенций и создание условий для профессионального самоопределения и формирование потенциала для построения успешной карьеры.

Результатом данной формы наставничества будет высокий уровень включенности наставляемых в разноплановые и разноуровневые образовательные процессы, что повлияет на формирование положительного имиджа образовательной организации, а также окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в объединении. В системе дополнительного образования такая форма наставничества будет реализовываться во взаимодействии со специалистами, имеющими разный уровень квалификации и ступень в иерархии управления, что позволяет сформировать у студента профессиональные компетенции и скорректировать образовательную траекторию.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- взаимодействие «педагог – неуспевающий ученик». Классический

вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника может выступить педагог дополнительного образования, который работает в тесном контакте с другими педагогами дополнительного образования, психологом, социальным педагогом;

- взаимодействие «педагог – пассивный ученик». Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции.

- взаимодействие «педагог – одаренный ученик», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д.

- взаимодействие «педагог – ребенок с ОВЗ/ребенок–инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает педагог дополнительного образования, который работает в тесном контакте с психологом, социальным педагогом, методистом.

Область применения в организации дополнительного образования может быть реализована через: проектную деятельность; создание клуба по интересам с лидером наставником; создание продукта, выездные мероприятия; присутствие на занятиях (определение образовательной траектории); совместное создание проекта или продукта; мероприятия институционального уровня

Форма наставничества «педагог-педагог»

Целью наставничества является оказание поддержки и практической помощи молодым специалистам/ начинающим педагогическим работникам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям техникума.

Основные задачи наставничества:

- развитие имеющихся у молодых специалистов/ начинающих педагогических работников знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/ начинающего педагогического работника в педагогическом коллективе, усвоения лучших традиций и правил поведения в техникуме;

- содействие профессиональному становлению молодого специалиста/ начинающего педагогического работника, формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- формирование мотивации у молодого специалиста/ начинающего педагогического работника к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию.

Содержание работы наставника

Наставник молодого специалиста, педагогического работника, впервые начинающего работать в техникуме:

- знакомит наставляемого с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, социальными партнерами, особенностями организации образовательного процесса и методической работы;
- оказывает помощь в изучении законодательных актов в сфере образования, действующих федеральных государственных образовательных стандартов, учебных планов, образовательных программ и пояснительных записок к ним, локальных актов образовательного учреждения;
- консультирует по составлению учебно-планирующей документации (тематического плана, учебной программы, учебно-методического обеспечения образовательного процесса, контрольно-оценочных средств и т. д.), помогает подобрать тематику и методическое обеспечение организации самостоятельной работы обучающихся, лабораторных и практических работ;
- оказывает методическую помощь в планировании и подготовке учебных занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных работ и т. п.;
- посещает занятия, наставляемого с последующим тщательным анализом (не менее 1 урока в месяц);
- организует посещение наставляемым занятий коллег по предметной (цикловой) комиссии и занятий лучших преподавателей и мастеров производственного обучения с последующим совместным обсуждением и анализом;
- помогает наладить взаимоотношения с социальными партнерами – работодателями, обучающимися и их родителями;
- контролирует и направляет работу наставляемого по непрерывному профессиональному самообразованию.

На практике хорошо себя показали следующие формы взаимодействия наставников и наставляемых:

Индивидуальное наставничество.

Групповое наставничество.

Виртуальное (дистанционное) наставничество.

Флэш наставничество.

Командное наставничество.

Реверсивное наставничество.

Скоростное наставничество

Выделяют следующие применяемые технологии наставничества:

Тьюториал.
Тренинг.
Фасилитация.
Супервизии.
Коучинг.
Нетворкинг.
Образовательное событие.

Выбор каждый раз конкретных форм, методов и технологий самой наставнической работы является строго индивидуальным выбором наставника и зависит как от возрастных и личностных особенностей обучающихся, так и от личностных и профессиональных предпочтений самого наставника. Необходимо помнить, что для проведения тренингов с обучающимися необходимы специальные знания и навыки.

Подведем итоги, кто же такой НАСТАВНИК?

В широком смысле, наставник — это человек, готовый помочь в развитии, используя свой жизненный или профессиональный опыт, который преобладает над опытом наставляемого. Поэтому, ключевая роль наставника – это роль старшего друга. Я придерживаюсь мнения, что наставник — это, в первую очередь, внимательный, чуткий человек, который никогда не будет «давить» своим опытом на наставляемого. Это грамотный профессионал, который успешно реализовался в своей сфере деятельности и готов стать проводником в развитии профессиональной и личностной траектории. Наставником может быть: педагог или иное должностное лицо образовательной организации; учащийся образовательной организации; сотрудник промышленной и других организаций.

2023 год, объявленный Годом педагога и наставник

Как будут оценивать эффективность Года педагога и наставника

Указано четыре показателя эффективности, по которым будут оценивать результаты Года педагога и наставника.

Во-первых, планируется, что вырастет количество позитивных публикаций о педагогах и наставниках как в СМИ (до 35 тысяч публикаций за год, в 2022-м было 30 тысяч), так и в социальных сетях (до 1 млн, в 2022-м — 897 тысяч). Во-вторых, на 10% по сравнению с приёмной кампанией 2022 года должно вырасти количество поданных абитуриентами заявлений о приёме на педагогические специальности (судя по всему, имеются в виду и вузы, и колледжи, поскольку уровень образования в плане не указан).

В-третьих, на 20% должен вырасти уровень удовлетворённости школьных учителей мерами по снижению бюрократической нагрузки. На каком уровне этот показатель находится сейчас и как он в принципе измеряется, в документе не сказано. Напомним, закон о сокращении объёма отчётности, которую приходится вести педагогам, принят в 2022 году.

В-четвёртых, по итогам года планируется повысить общественную поддержку системы наставничества. В плане показатель описан так: не менее 40% опрошенных дадут ответ, что поддерживают (скорее поддерживают) систему наставничества. О деталях предполагаемого опроса и о текущем отношении

к системе наставничества в документе опять же не говорится.

Ранее стало известно, что направление «Педагогическое образование» стало одним из самых массовых по приёму в вузы в 2022-м, и это неудивительно — в последние годы именно на педагогические направления подготовки выделяют большое количество бюджетных мест.

Вероятно, увеличивая количество заявлений на педагогические направления подготовки и специальности, правительство рассчитывает повысить и качество приёма в педвузы. Впрочем, эксперты считают, что проблемы с нехваткой школьных педагогов, особенно молодых, связаны в основном с нежеланием выпускников педвузов работать учителями. Так, год назад президент РАО Ольга Васильева заявила, что в школы идут лишь 30% выпускников. Одной из основных проблем остаётся низкая зарплата у учителей.

Подводя итоги своему докладу я хочу сказать, что мы стоим только в начале пути, где нам предстоит обобщить старый опыт по наставничеству и обрести его новым. Год педагога и наставника не заканчивается. Его окончание это только старт. Хотелось бы пожелать нам на удачу и поменьше бумажной работы.

Источники информации:

1. <https://www.prodlenka.org/metodicheskie-razrabotki/462383-rol-nastavnichestva-v-dopolnitelnom-obrazovan>

2. <https://iro23.ru/wp-content/uploads/2022/06/%D0%92%D1%8B%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%A8%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B2-%D0%A1.%D0%92..pdf>

3. <https://vestnik.edu.ru/main-topic/pedagogicheskoe-nastavnichestvo-v-sisteme-dopolnitelnogo-obrazovaniia>

4. Школа методиста и наставника ФГБУК «ВЦХТ»: педагогическое наследие и методический капитал

<https://www.youtube.com/watch?v=V5xUeWkDTeE&list=PL4ckr8Samus93Lz9M5zM2afZN4uyvntGe&index=1>

5. ВЦХТ. Эксперты о важном. «Наставничество в дополнительном образовании детей: опыт и перспективы» <https://dzen.ru/a/ZS48tbqcv2E0PVAJ>

6. Ассоциация руководителей образовательных организаций https://educationmanagers.ru/content/p/knowledge_base/:

Наставничество в профессиональном образовании: нормативные требования и практические решения

Наставничество как ресурс проектного управления: формирование культуры и среды наставничества

Наставничество для подростков в школе: как это работает?