

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ОДНА ИЗ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРАКТИК УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Шустова Л.П.¹, Данилов С.В.¹, Головина Е.Г.², Переверзева М.А.²

¹ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова», Ульяновск, e-mail: danilovnic@rambler.ru;

²МБУ ДО г. Ульяновска «Детско-юношеский центр № 3», Ульяновск, e-mail: duts3@mail.ru

В статье поднимается проблема самоактуализации личности, анализируются пути и способы ее обеспечения на основе использования социокультурных практик. Социокультурные практики рассматриваются авторами как разнообразные виды совместной детско-взрослой деятельности, получение опыта, основанного на личностных мотивах, потребностях и интересах. Одной из важных социокультурных практик, направленной на получение высокого уровня дополнительного образования детей и профессиональной реализации педагогов, раскрытие их личностного потенциала и получение информации о направлениях их дальнейшего развития, является практика наставничества. Авторы предлагают оригинальную модель наставничества, которая реализуется через образовательный проект «Не рядом, а вместе». Целью данной работы является систематизация опыта наставничества в условиях учреждения дополнительного образования. Анализируются формы наставничества, его образовательный потенциал. Авторы характеризуют такие формы наставничества в детско-юношеском центре, как «педагог – педагог» и «ученик – ученик», а также их разновидности, через призму их влияния на самоактуализацию педагогов дополнительного образования и воспитанников учреждения. На основе обобщения педагогического опыта сделано заключение, что реализация образовательного проекта, направленного на развитие наставничества, способствует повышению мотивации к успеху, увеличению количества воспитанников и педагогов с высоким уровнем самоактуализации. Данный опыт может быть рекомендован для использования в образовательных организациях разного типа.

Ключевые слова: дополнительное образование детей, социокультурная практика, образовательный проект, наставничество, формы наставничества, субъекты наставничества.

EDUCATIONAL PROJECT OF MENTORING AS ONE OF THE SOCIO-CULTURAL PRACTICES OF THE INSTITUTION OF ADDITIONAL EDUCATION

Shustova L.P.¹, Danilov S.V.¹, Golovina E.G.², Pereverzeva M.A.²

¹Ulyanovsk State University of Education, Ulyanovsk, e-mail: danilovnic@rambler.ru;

²Children and Youth Center No. 3, Ulyanovsk, e-mail: duts3@mail.ru

The article raises the problem of personality self-actualization, analyzes the ways and ways to ensure it based on the use of sociocultural practices. Sociocultural practices are considered by the authors as a variety of types of joint childhood-adult activities, gaining experience based on personal motives, needs and interests. One of the important socio-cultural practices aimed at obtaining a high level of further education for children and the professional implementation of teachers, revealing their personal potential and obtaining information on the directions of their further development is the practice of mentoring. The authors offer an original model of mentorship, which is implemented through the educational project «Not nearby, but together». The systematization of mentoring experience in the context of the establishment of additional education is the goal of this work. Forms of mentoring, its educational potential are analyzed. The authors characterize such forms of mentoring in the youth center as «teacher – teacher» and «student – student», as well as their varieties, through the prism of their influence on the self-actualization of teachers of further education and pupils of the institution. Based on the generalization of pedagogical experience, it was concluded that the implementation of an educational project aimed at the development of mentoring contributes to an increase in motivation for success, an increase in the number of pupils and teachers with a high level of self-actualization. This experience can be recommended for use in educational organizations of various types.

Keywords: additional education of children, sociocultural practice, educational project, mentoring, forms of mentoring, subjects of mentoring.

Одной из ретроинноваций образования последних лет является реализация в образовательных организациях практик наставничества. О необходимости возрождения наставничества как эффективного механизма повышения качества образовательной деятельности говорится в национальном проекте «Образование» [1]. Актуальность внедрения наставничества в систему образования обоснована в Указе Президента РФ «О национальных целях и задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», где сформулирована задача по вовлечению в различные формы наставничества и сопровождения не менее 70% субъектов образовательных отношений [2]. Это в полной мере касается и системы дополнительного образования детей. Основными целями организации наставничества в образовательных организациях, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, являются раскрытие личностного потенциала наставляемого, успешная социализация в современном социуме.

Несмотря на то что наставничество в российском образовании начало складываться в конце прошлого века, сегодня практики наставничества развиты недостаточно: существующие программы (школ, клубов, центров) возникают благодаря инициативам активных сотрудников и не всегда поддерживаются руководством. Далеко не в каждом образовательном учреждении разработаны Положения о наставничестве. В определенной степени данная *проблема* находит свое разрешение благодаря интеграции целевой программы наставничества в образовательный процесс. Следовательно, встает задача разработки соответствующих нормативных документов и организации деятельности учреждения по развитию различных форм наставничества.

В системе образования наставничество представляет собой необходимое условие профессионально-личностного развития как педагога, так и воспитанников. В целях поддержки саморазвития личности и раскрытия потенциала обучающегося, педагога и молодого специалиста в РФ реализуется целевая модель наставничества [3].

Обращаясь к понятию «наставничество», отметим, что ранее в него вкладывался смысл обучения на рабочем месте, в практической деятельности [4, 5]. Современное понимание *наставничества* включает в себя некую универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [6, 7].

В образовательных организациях с целью реализации наставничества осуществляется система мероприятий по организации взаимодействия наставника и наставляемого в различных его формах. Как правило, она обретает форму *Программы наставничества*, решающей проблемы различных субъектов образовательных отношений: обучающегося, талантливого ребенка, учащегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), молодого

педагога, малоуспешного педагога и т.д. [6, 8]. Анализируя современную литературу по проблеме наставничества, можно выделить наличие таких его форм, как традиционное, реверсивное, целеполагающее, ситуационное, скоростное, партнерское, групповое, виртуальное и флэш-наставничество [3, 8, 9]. Однако опыт реализации различных его форм в практике образовательных организаций (детских садов, школ, учреждений дополнительного образования) в литературных источниках весьма ограничен. Следовательно, встает задача реализации и обобщения опыта наставничества в образовательных организациях разного типа.

Цель исследования: систематизация опыта наставничества в учреждении дополнительного образования для формирования мотивации к получению высокого уровня дополнительного образования детей и профессиональной реализации педагогов; раскрытие личностного потенциала субъектов образовательных отношений.

Материал и методы исследования

Исследование было проведено в детско-юношеском центре № 3 г. Ульяновска. В исследовании применялись методы теоретического анализа литературных источников и нормативных документов в области наставничества в образовании и социокультурных практик; сравнение, логическое обобщение, изучение продуктов и результатов практической деятельности образовательной организации, являющейся региональной инновационной площадкой Ульяновской области.

Результаты исследования и их обсуждение. Детско-юношеский центр № 3 г. Ульяновска как учреждение, признанное в качестве региональной инновационной площадки по реализации инновационного проекта «Социокультурные практики как средство самоактуализации обучающихся в учреждении дополнительного образования», с 2018 г. реализует образовательный проект «Не рядом, а вместе», направленный на развитие наставничества [10, 11]. Отметим, что впервые в региональной образовательной практике изучаются возможности использования социокультурной практики наставничества для обеспечения самоактуализации педагогов и обучающихся в условиях учреждения дополнительного образования, в чем и заключается *новизна* образовательного проекта.

Как обучающиеся, так и педагоги в учреждении имеют разный уровень образования и развития, а также мотивации к успеху. Возникает *проблема*: необходимо повысить эффективность образовательного процесса при наличии разных стартовых возможностей личности. Следовательно, основной технологией, применяемой при организации наставничества, должна стать индивидуализация процесса обучения. Задача наставников состоит в том, чтобы содействовать постановке цели и профессиональных задач подопечного, создать условия для их реализации, усилить мотивацию личным примером, организовать

совместную деятельность, осуществлять поддержку и сопровождение, обучать навыкам самостоятельного планирования, регуляции и коррекции своего маршрута развития.

Наставничество рассматривается нами как одна из форм социокультурных практик, реализующихся в учреждении дополнительного образования. В нашем исследовании мы используем понимание *социокультурных практик* как «ситуативного, автономного, самостоятельного, инициируемого взрослым или самим обучающимся приобретения и повторения опыта общения и взаимодействия с людьми в различных группах, командах, сообществах» [11, с. 19].

В учреждении дополнительного образования создаются условия для разворачивания целой системы социокультурных практик обучающихся и педагогов. Результатом их использования является самоактуализация личности как стремление к самоосуществлению, к возможно более полному развитию своего потенциала, своих способностей и возможностей в деятельности и отношениях, как процесс полноценного развития, саморазвития, самопознания и самосовершенствования личности. Таким образом, социокультурные практики, в их числе и практика наставничества, становятся катализаторами – ускорителями процессов самоактуализации личности [12]. Наставничество рассматривается нами как средство развития и становления не только педагогов, но и обучающихся с целью их самоактуализации, обеспечения их успешности. Наставничество реализуется как некое движение вперед по шкале «неуспешность – успешность» в трех субъект-субъектных позициях: педагог – педагог; педагог – обучающийся, обучающийся – обучающийся.

Поскольку организационной основой для внедрения наставничества является соответствующий нормативный акт, в ДЮЦ № 3 было разработано собственное Положение о наставничестве. Соответственно ему наставничество осуществляется в следующих видах деятельности: диагностика имеющихся проблем и дефицитов, индивидуальное консультирование, отчеты по выполнению индивидуальных планов, портфолио достижений; мастер-классы, открытые занятия, мини-тренинги, презентации передового опыта и т.д. Основным итогом сотрудничества в парах «наставник – подопечный» является совместный «продукт»: творческий или исследовательский проект, интегрированное занятие, мастер-класс, концертное выступление, выставка творческих работ, открытое воспитательное мероприятие и т.д.

Проект наставничества реализуется в три этапа.

1-й этап. Теоретический анализ современной литературы и отечественного опыта развития наставничества. Разработка Положения о наставничестве в ДЮЦ № 3. Составление методических рекомендаций наставнику. Определение пар наставников и наставляемых. Подборка пакета диагностических методик.

2-й этап. Реализация образовательного проекта «Не рядом, а вместе». Составление плана работы с наставляемыми. Разработка индивидуальных программ наставничества.

3-й этап. Аналитическая деятельность. Описание основных практик наставничества ДЮЦ № 3 в методическом пособии [11]. Презентация опыта наставничества в ДЮЦ № 3 на семинарах-практикумах и научно-практических конференциях.

Сегодня можно говорить о следующих формах наставничества, представленных в Центре: «педагог – педагог» и «ученик – ученик».

1. «Педагог – педагог». Целями данной формы наставничества являются закрепление молодого специалиста в образовательной организации, повышение уровня компетентности и профессионального мастерства, подготовка к профессиональным конкурсам. Наставничество может практиковаться в отношении молодых педагогов; выпускников непедагогических профессиональных учреждений; педагогов, выдвинутых для участия в профессиональных конкурсах, и т.д. Внутри данной формы возможны следующие варианты: «опытный педагог – молодой специалист»; «педагог-новатор – педагог-консерватор», «опытный предметник – неопытный предметник», «педагог-лидер – педагог, испытывающий проблемы» и др. [3].

Из всех обозначенных выше разновидностей данная форма представлена в Центре в двух вариантах: *«педагог-наставник и молодой педагог»* и *«реверсивное» наставничество*.

Прежде всего, это вариант *традиционного* наставничества, где в роли наставника выступает опытный педагог, а роль наставляемого отводится начинающему специалисту. В качестве наставников выступают педагоги со стажем работы не менее 10 лет, обладающие методическими и коммуникативными умениями и навыками. В рамках проекта «Не рядом, а вместе» данную форму реализуют опытный педагог по вокалу высшей квалификационной категории и молодой педагог первой квалификационной категории. Педагог со стажем делится своими знаниями и умениями со своей наставницей, нацеливая ее на результат обучающихся в объединении «Арт-студия “Вояж”».

Также данный вариант формы наставничества реализуют опытный педагог художественной направленности и молодой педагог, работающий в творческом объединении. Педагог с большим опытом работы помогает коллеге осознать возможности, которые могут привести к поставленной цели, раскрывать конкретные приемы и техники, пути и способы, которые приведут их к совместным достижениям.

Реверсивный вариант наставничества в рамках формы «педагог – педагог» стал особенно актуальным в связи с реализацией регионального проекта «Успех каждого ребенка». Педагогам необходимо корректировать образовательные программы с учетом социального заказа населения, практики предыдущих лет, а также транслировать их на портале дополнительного образования «Навигатор». Здесь возникли затруднения у опытных педагогов

при работе с интернет-технологиями. Педагоги младшего возраста стали наставниками опытных сотрудников по вопросам освоения информационных технологий. Данную форму наставничества представляют в нашем Центре молодой педагог дополнительного образования объединения технической направленности «Web-production» и опытный педагог объединения художественной направленности «Биодизайн».

2. «Ученик – ученик». Наставничество в форме «ученик – ученик» носит характер взаимодействия двух или более обучающихся, находящихся на разных уровнях развития или владения умениями. Ее целью является оказание поддержки обучающимся с особыми социальными или образовательными потребностями. Возможными вариантами данной формы могут быть: «здоровый учащийся – ребенок с ОВЗ», «успевающий – неуспевающий»; «лидер – пассивный», «равный – равному» и др. [3].

В учреждении данная форма представлена в двух вариантах: «здоровый обучающийся – ребенок с ОВЗ» и, условно, «успевающий – неуспевающий». Эти две формы особенно актуальны для педагогов физкультурно-спортивной направленности. В центре реализуются дополнительные программы: «Корригирующая гимнастика» стартового уровня сложности (по программе обучаются здоровые дети и дети с ограниченными возможностями здоровья); «Спортивная аэробика» базового уровня сложности и «Спортивная аэробика – красота и пластика» продвинутого уровня сложности. Обучающиеся по программе продвинутого уровня охотно становятся наставниками для детей, обучающихся по программе стартового уровня, а также обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Преимущественное развитие в детско-юношеском центре получила форма наставничества «педагог – педагог», для реализации которой разработана Программа наставничества. Актуальность ее разработки определяется Национальным проектом «Образование» на период 2019–2024 гг., одной из ведущих задач которого является создание условий для развития наставничества. Наставником совместно с подопечным составляется план профессионального становления с учетом его актуального развития и профессиональной подготовки, осуществляются его поэтапная реализация, контроль, оценка и коррекция, подводятся итоги профессиональной адаптации специалиста, составляется отчет о результатах адаптации и даются рекомендации по дальнейшей работе.

Наставничество предусматривает использование разнообразных индивидуальных и групповых *форм и методов работы*: беседы, консультирование, аудит, супервизия, анкетирование, тестирование и др. Помощь в профессиональном становлении оказывается при проведении и посещении открытых занятий, мастер-классов, семинаров; участии в методических объединениях, педагогических советах; совместной работе над проектом, участии в воспитательных и социально значимых мероприятиях. Поддержка становления и

развития индивидуальности подопечного осуществляется и в отношении творческой деятельности педагога – поддержка участия в профессиональных конкурсах, в организации выставок, концертов, в подготовке публикации, в разработке программы самообразования и т.д. К групповым формам работы с наставляемым отнесем проведение состязаний, хакатонов, тренингов, интенсивов, диспутов, дискуссий, мозговых штурмов и т.д.

Работа наставничества ведется по плану и оценивается по *критериям*, в качестве которых в нашем центре выступают: теоретическая, мотивационная, методическая, психологическая и личностная готовность наставляемого к педагогической деятельности.

Показателями теоретической готовности выступают: знания по преподаваемой дисциплине, знание современных педагогических технологий, методов приемов обучения, владение материалом. *Мотивационная* готовность оценивается по таким показателям, как: позитивное отношение к избранной профессии, готовность к общению с коллегами и детьми, развитию и саморазвитию. *Методическая* готовность определяется профессиональными умениями и навыками: проектировать учебное занятие; осуществлять контроль за его качеством; давать объективную оценку учащимся; использовать соответствующие поставленным целям и задачам методы и приемы обучения; организовывать творческую работу детей и т.д. И, наконец, показателями *психологической и личностной* готовности будут выступать softskills-навыки: умение сотрудничать, взаимодействовать и кооперироваться для решения различных задач, способность критически мыслить, креативность и уверенность в себе.

Анализ и рефлексия деятельности по наставничеству осуществляются поэтапно и предполагают следующие шаги: на *подготовительном* этапе – анализ «социального портрета» начинающего специалиста; выявление его затруднений и актуального уровня готовности к профессиональной деятельности, изучение профессиональных дефицитов и потребностей, а также индивидуальных психологических особенностей подопечного; на *основном* этапе (этапе реализации плана наставничества) – анализ взаимодействия наставника и наставляемого; динамики развития умений и навыков подопечного; эффективности применяемых наставником форм, методов работы; на *итоговом* этапе – анализ приобретенных знаний, умений и профессиональных навыков.

По итогам реализации плана работы педагог-наставник готовит отзыв, отчет и заключение об итогах наставничества, составляет рекомендации по совершенствованию педагогической деятельности подопечного. Разрабатывается план профессионального роста, в котором отражаются тема и цель самообразования, работа над программно-методическим обеспечением образовательной деятельности, участие в профессиональных конкурсах и т.д.

В качестве *ожидаемых результатов* реализации программы рассматриваются: адаптация начинающего педагога к профессиональной деятельности; высокий уровень мотивации, стремление к профессиональному росту и развитию; сформированность необходимых компетенций молодого педагога; наличие совместного продукта деятельности педагога и наставника (методических разработок, творческих или исследовательских проектов, концертных номеров, выставочных экспозиций и т.д.).

Заключение

Подводя итоги, отметим, что наставничество в Детско-юношеском центре № 3 является социокультурным видом деятельности педагогов и обучающихся, которых объединяет не только наличие знаний, компетенций, опыта, но и мотивация к оказанию помощи, поддержке тех, кто в этом нуждается. В таком понимании образовательный проект наставничества «Не рядом, а вместе» становится одной из форм повышения эффективности образовательного процесса в учреждении дополнительного образования.

Значимость разработанного нами проекта определяется обозначением потенциала социокультурной практики наставничества в учреждении дополнительного образования детей с позиции самоактуализации и самореализации субъектов образовательного процесса. Полагаем, что опыт организации наставничества в Центре может оказаться полезным для использования в образовательных организациях дошкольного, общего, дополнительного образования. Перспективы дальнейшего исследования нам видятся в расширении репертуара и определении потенциала иных моделей наставничества в учреждении дополнительного образования.

Список литературы

1. Национальный проект «Образование». [Электронный ресурс]. URL: <https://edu.gov.ru/national-project/> (дата обращения: 10.10.2022).
2. Указ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». [Электронный ресурс]. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 10.10.2022).
3. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. М.: Ментори, 2019. 233 с.

4. Вершловский С.Г., Гриб Т.И., Кричевский В.Ю. Учитель – Методист – Наставник стажера. М.: Просвещение, 1988. 144 с.
5. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. Т. 7. С. 25-36.
6. Беляева С.В., Леонтьева И.В., Семернинов А.А. Реализация межведомственного проекта наставничества «Детский сад – школа – вуз» // Вестник Алтайского государственного педагогического университета. 2021. № 1 (46). С. 7-12. DOI: 10.37386/2413-4481-2021-1-7-12.
7. Бутенко В.С., Бутенко О.С. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации // Гуманитарные и социальные науки. Сер. Психология. 2012. № 4. С. 248-255.
8. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // Научно-педагогическое обозрение. 2017. № 2. С. 87-91.
9. Шустова Л.П., Данилов С.В., Глебова З.В. Интеграция образовательных технологий в обучении наставничеству // Поволжский педагогический поиск. 2021. № 3 (37). С. 35-41.
10. Шустова Л.П., Гриценко В.В. Модель использования социокультурных практик как средства самоактуализации обучающихся в организации дополнительного образования // Нижегородское образование. 2020. № 3. С. 42-48.
11. Социокультурные практики в учреждении дополнительного образования детей: методическое пособие / Под общ. ред. Л.П. Шустовой. Ульяновск, 2021. 180 с.
12. Шустова Л.П., Данилов С.В., Бодина Н.С., Ченакина А.Г. Социокультурные практики как средство самоактуализации обучающихся учреждения дополнительного образования // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2022. Т. 11. Вып. 3 (43). С. 260-270.