

Любовь Порфирьевна Шустова

Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова, г. Ульяновск, Россия, lp\_shustova@mail.ru

Елена Геннадьевна Головина

Детско-юношеский центр № 3, г. Ульяновск, Россия, duts3@mail.ru

Светлана Николаевна Пашкилина

Детско-юношеский центр № 3, г. Ульяновск, Россия, duts3@mail.ru

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ НАСТАВНИЧЕСТВА КАК ОДНА ИЗ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРАКТИК УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Аннотация.* Проект по развитию наставничества в учреждении дополнительного образования является социокультурной практикой, направленной на самоактуализацию субъектов образовательного процесса. Систематизация опыта наставничества в учреждении дополнительного образования является целью данной работы. Авторы характеризуют такие формы наставничества, как «педагог – педагог» и «ученик – ученик» через призму их влияния на самоактуализацию педагогических работников и воспитанников учреждения. В основе проекта лежат методы сравнения и обобщения опыта работы педагогов, педагогического наблюдения и беседы.

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

Lyubov P. Shustova

Ulyanovsk State University of Education, Russia, lp\_shustova@mail.ru

Elena G. Golovina

Children and Youth Center № 3, Ulyanovsk, Russia, duts3@mail.ru

Svetlana N. Pashkilina

Children and Youth Center № 3, Ulyanovsk, Russia, duts3@mail.ru

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

*Abstract.* The project for the development of mentoring in an additional education institution is a socio-cultural practice aimed at self-actualization of the subjects of the educational process. Systematization of the mentoring experience in the institution of additional education is the purpose of this work. The authors view such forms of mentoring as “teacher-teacher” and “student-student” through the prism of their influence on the self-actualization of teachers and students of the institution. The project is based on the methods of comparison and generalization of the experience of teachers, pedagogical observation and interviews.

*Keywords:* additional education of children, socio-cultural 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. Основной целью организации наставничества в образовательных организациях, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, является создание условий для наиболее полного раскрытия личностного потенциала наставляемого, успеш-

ной социализации и самореализации в современном социуме.

Несмотря на то, что наставничество в российском образовании начало складываться в конце 1980-х годов, на сегодняшний день практики наставничества развиты недостаточно: существующие программы (школ, клубов, центров) возникают благодаря инициативам активных сотрудников и не всегда поддерживаются руководством [3]. Далеко не в каждом образовательном учреждении разработаны положения о наставничестве, представлены и получили широкое развитие те или иные модели наставничества. 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. 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 [4–9].

В образовательных учреждениях с целью реализации наставничества осуществляется система мероприятий по организации взаимодействия наставника и наставляемого в различных его формах для получения тех или иных результатов. 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. Наставничество с обучающимися предполагает работу по следующим приоритетным направлениям: учебная мотивация; адаптация в обществе; реализация индивидуальных образовательных маршрутов; развитие способностей и талантов; профориентационная работа; поддержка в ин-

клюзивном образовании; профессиональная подготовка и др.

Анализируя современную психолого-педагогическую литературу по проблеме наставничества, можно выделить наличие различных его форм, применяемых в деятельности образовательных организаций. *Форма наставничества* в литературных источниках трактуется как «способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников» [3, 8]. Перечислим основные из них: традиционное, реверсивное, целеполагающее, ситуационное, скоростное, партнерское, групповое, виртуальное и флэш-наставничество [9].

Детско-юношеский центр № 3 г. Ульяновска как учреждение, признанное региональной инновационной площадкой по реализации инновационного проекта «Социокультурные практики как средство самоактуализации обучающихся в учреждении дополнительного образования», с 2018 года реализует образовательный *проект «Не рядом, а вместе»*, направленный на развитие наставничества. *Цель* проекта – формирование мотивации к получению высокого уровня дополнительного образования детей и профессиональной реализации педагогов; получение информации о возможностях и направлениях дальнейшего развития; повышение самооценки и уверенности в себе; раскрытие личностного потенциала. Данная цель достигается через совместную творческую деятельность в выбранных парах «наставник – подопечный».

Отметим, что впервые в региональной образовательной среде изучаются возможности использования социокультурной практики наставничества для обеспечения самоактуализации педагогов и обучающихся в условиях учреждения дополнительного образования, в чем и заключается *новизна* нашего 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, определить и создать условия для их реализации,

усилить мотивацию своим 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, иницируемого взрослым или самим обучающимся приобретения и повторения опыта общения и взаимодействия с людьми в различных группах, командах, сообществах» [10, с. 19].

Образовательный процесс в учреждении дополнительного образования выстроен таким образом, что создаются условия для разворачивания целой системы многообразных социокультурных практик обучающихся и педагогов в совместной детско-взрослой деятельности. Результатом использования социокультурных практик является самоактуализация личности как стремление к самоосуществлению, к 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 [10].

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 любой модели наставничества является положение о программе наставничества в образовательной организации, 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 со-

вместный «продукт»: творческий или исследовательский проект, интегрированное занятие, мастер-класс, концертное выступление, выставка творческих работ, открытое воспитательное мероприятие и т. д.

Мы полагаем, что данная социокультурная практика обучающихся и педагогов в учреждении дополнительного образования в рамках реализации проекта наставничества «Не рядом, а вместе» способствует самостоятельному познанию, преобразованию, самоопределению, самовыражению субъектов, в нее включенных, обеспечивая им саморазвитие и самоактуализацию.

Проект наставничества реализуется в три этапа, каждый из которых предусматривает свою специфику деятельности.

1 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 этап. Реализация образовательного проекта «Не рядом, а вместе». Составление плана работы с наставляемыми. Разработка и апробация индивидуальных программ наставничества.

3 этап. Аналитическая документация. Описание основных практик наставничества ДЮЦ № 3 в методическом пособии. Презентация опыта наставничества в ДЮЦ № 3 на семинарах-практикумах и научно-практических конференциях [10].

Сегодня можно говорить о следующих формах наставничества, представленных в Детско-юношеском центре № 3: «педагог – педагог» и «ученик – ученик». Кратко опишем каждую из них.

1. «Педагог – педагог». Целями данной формы наставничества являются закрепление молодого специалиста в образовательной организации, повышение уровня компетентности и профессионального мастерства педагогических работников, подготовка к профессиональным конкурсам и т. д. Наставничество может практиковаться в отношении таких сотрудников центра, как молодые педагоги; выпускники непедагогических профессиональных учреждений; педагоги, выдвинутые для участия в профессиональных конкурсах, переведенные на новую работу специалисты 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 нашем учреждении 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, высококвалифицированные, 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, имеющий высокие результаты в профессиональной деятельности, делится своими знаниями и умениями с коллегами на городских и областных семинарах-практикумах и, конечно же, со своей наставницей, нацеливая ее на результат обучающихся в объединении «Арт-студия “Вояж”».

Также данный вариант формы наставничества реализуют опытный педагог художественной направленности высшей квалификационной категории и наставляемая, молодой педагог, работающий в данном направлении творческой деятельности. Педагог с большим стажем и опытом работы помогает своей 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 той же формы «педагог – педагог» стал особенно актуальным в связи с реализацией регионального проекта «Успех каждого ребенка». Педагогам необходимо было 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. Профессионалы 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 высшей квалификационной категории 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 определенными умениями и личностными качествами. Целью данной формы 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 нашем 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 нашем центре реализуются несколько дополнительных общеобразовательных программ: «Корректирующая гимнастика» стартового уровня сложности (по программе обучаются здоровые дети и дети с ограниченными возможностями здоровья); дополнительная общеобразовательная программа «Спортивная аэробика» базового уровня сложности и «Спортивная аэробика – красота и пластика» продвинутого уровня сложности. Обучающиеся программы продвинутого уровня сложности охотно становятся наставниками для детей программы стартового уровня, а также для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Преимущественное развитие в детско-юношеском центре получила форма наставничества «педагог – педагог», для реализации которой разработана Программа наставничества [10]. Актуальность ее разработки определяется Национальным проектом «Образование» на период 2019–2024 гг., одной из ведущих задач которого является создание условий для развития наставничества. Данная программа призвана содействовать адаптации педагога в образовательной организации, «безболезненному» вхождению в профессию, становлению и развитию его в качестве профессионала.

Наставником совместно с подопечным составляется план профессионального становления с учетом его актуального развития и профессиональной подготовки, осуществляется его поэтапная реализация, контроль, оценка и коррекция, подводятся итоги профессиональной адаптации специалиста, составляется отчет о результатах адаптации и рекомендации по дальнейшей работе.

Наставничество предусматривает использование разнообразных индивидуальных и групповых *форм и методов работы*: беседы, консуль-



тирование, аудит, супервизия, анкетирование, тестирование и др. Помощь в профессиональном становлении оказывается при проведении и посещении открытых занятий, мастер-классов, семинаров, при участии в методических объединениях, педагогических советах, при 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, современных педагогических технологий, приемов обучения, владение материалом. *Мотивационная* готовность оценивается по таким показателям, как позитивное отношение к избранной профессии, готовность к общению с коллегами и детьми, развитие и саморазвитие. *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 осуществляется поэтапно и предполагает 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 настав-

ничества) – анализ взаимодействия наставника и наставляемого; динамики развития умений и навыков подопечного; эффективности применяемых наставником форм, методов работы. На *итоговом* этапе – анализ приобретенных молодым специалистом знаний, умений и профессиональных навыков, профессиональных и личностных достижений.

По итогам реализации плана работы педагог-наставник готовит отзыв, отчет и заключение об итогах наставничества, а также составляет рекомендации по совершенствованию дальнейшей педагогической деятельности подопечного. Разрабатывается план индивидуального профессионального роста и развития, в котором отражается тема и цель самообразования, работа над программно-методическим обеспечением образовательной деятельности, участие в системе методической работы как в учреждении, так и на различных уровнях, участие в конкурсах педагогического мастерства для молодых педагогов и т. д.

В качестве *ожидаемых результатов* реализации программы нами рассматриваются: адаптация начинающего педагога к профессиональной деятельности; высокий уровень мотивации к педагогической деятельности, стремление к профессиональному росту и развитию; сформированность необходимых компетенций молодого педагога в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»; наличие совместного продукта деятельности педагога и наставника (методических разработок, творческих или исследовательских проектов, концертных номеров, выставочных экспозиций и т. д.).

Таким образом, наставничество в Детско-юношеском центре № 3 – это социокультурный вид совместной деятельности активных, профессионально компетентных педагогов и обучающихся, которых объединяет не только наличие необходимых знаний, компетенций, опыта, умения сопереживать, понять и принять проблему другого человека, но мотивация к оказанию помощи, поддержки и сопровождение 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 детско-юношеском центре может оказаться интересным и полезным для использования в образовательных организациях дошкольного, общего, дополнительного образования. Перспективы дальней-

шего исследования нам видятся, во-первых, в расширении репертуара и определении потенциала иных моделей наставничества в учреждении дополнительного образования, во-вторых, в систематизации форм, приемов и методов работы наставника с наставляемым.

### Список источников

1. Национальный проект «Образование». URL: <https://edu.gov.ru/national-project/> (дата обращения: 09.06.2022).
2. Указ о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 08.06.2022).
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. 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.
5. 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.
6. Вершловский С. Г., Гриб Т. И., Кричевский В. Ю. Учитель – Методист – Наставник стажера. М.: Просвещение, 1988. 144 с.
7. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. Т. 7. С. 25–36.
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. Социокультурные практики в учреждении дополнительного образования детей: методическое пособие / под общ. ред. Л. П. Шустовой. Ульяновск, 2021. 180 с.

*Статья поступила в редакцию 16.06.2022; одобрена после рецензирования 13.09.2022; принята к публикации 19.09.2022.*

*The article was submitted 16.06.2022; approved after reviewing 13.09.2022; accepted for publication 19.09.2022.*