



## Издательство и Образовательный Центр "Лучшее Решение"

[лучшееерешение.рф](http://лучшееерешение.рф) [конкурс.лучшееерешение.рф](http://конкурс.лучшееерешение.рф) [квест.лучшееерешение.рф](http://квест.лучшееерешение.рф)  
[лучшийпедагог.рф](http://лучшийпедагог.рф) [publ-online.ru](http://publ-online.ru) [полезныекниги.рф](http://полезныекниги.рф)  
[t-obr.ru](http://t-obr.ru) [1-sept.ru](http://1-sept.ru) [v-slovo.ru](http://v-slovo.ru) [o-ped.ru](http://o-ped.ru) [na-obr.ru](http://na-obr.ru)

### **Обучение наставников в рамках реализации целевой модели наставничества**

**Авторы:**

**Завадская Нина Владимировна**

**и Дорошенко Наталья Александровна**

**ГБУ ДО ЦВР Центрального района**

**Санкт-Петербурга**

**Аннотация:** В статье рассматривается вопрос важности наставничества в современном образовании. Представленный опыт будет полезен педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующим целевую модель наставничества.

**Ключевые слова:** модернизация образования, наставничество, молодой специалист, наставник, наставляемый.

Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. Наставничество – это вид деятельности социально активных людей готовых понять, принять, помочь, научить, проконсультировать, транслировать свой позитивный опыт.

Актуальность данной темы определена государственной политикой в области модернизации образования и определяет стратегию развития образовательных учреждений: 2023 год был объявлен годом педагога и наставника. Миссия года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов.

Анализ деятельности нашего учреждения позволил сделать вывод о возможностях внедрения программы обучения наставников:

- сильные стороны: стабильный коллектив педагогических работников, интерес педагогического коллектива к повышению профессиональной квалификации, готовность педагогов, способных транслировать опыт, а также востребованность транслируемого опыта;

- слабые стороны - не все педагогические сотрудники на высоком уровне владеют формами и способами транслирования позитивного опыта и умениями эффективного взаимодействия с коллегами.

Нами была разработана программа обучения наставников, в основе которой положения и требования, содержащиеся в документах регионального, федерального уровней, определяющих стратегию и тактику развития в области образования, а также положительный опыт деятельности учреждения по наставничеству по наставничеству (форма педагог-педагог)), которая велась с 2013 года в двух направлениях: обучение молодых специалистов по программе «Школа молодого педагога» и работа наставника с молодым специалистом.

**Цель** программы - создание условий для обучения наставников и оказание методической поддержки для внедрения целевой модели наставничества педагогических работников и их непосредственное обучение.

#### **Задачи** программы

1. Знакомство с нормативно-правовыми, теоретическими и методическими основами наставничества в дополнительном образовании детей.
2. Раскрытие технологии наставничества в дополнительном образовании, в том числе педагогического сопровождения и педагогической поддержки участников наставнических пар.
3. Изучение основных аспектов психолого-педагогической поддержки участников наставнических пар.

В таких условиях наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение на основе доверия и взаимообогащения.

Утверждение К.Д. Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы.

Профессиональный рост – это уверенность в своём будущем, гарантия от слишком быстрого профессионального выгорания.

Далее представлены лишь некоторые формы организации профессионального роста современного учителя:

1. Повышение квалификации.
2. Чтение популярных образовательных сайтов и педагогических журналов.
3. Посещение занятий (уроков) своих коллег.
4. Регистрация в профессиональных сообществах.
5. Участие в педагогических конференциях, вебинарах, конкурсах и т.д.

Также повысить свой профессионализм, более полно развить личность, поможет целевая модель наставничества. Данная модель разработана в рамках реализации федеральных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы», которые включены в нацпроект «Образование». Целевая модель призвана регулировать отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества.

Давайте разберёмся в понятиях, которые включает модель наставничества:

**Наставничество** – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, обучающиеся, представители сообществ выпускников образовательной организации.

**Куратор** - сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, либо организации из числа партнеров, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Выделяют следующие **направления наставничества**:

**Учебно-профессиональное:** наставничество в профессиональной образовательной организации в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;

**Социокультурное наставничество:** наставничество, осуществляемое, во внеурочной общественной деятельности, выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству и т.д.

**Индивидуально-профилактическое наставничество:** наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, дети с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на разных видах учета).

**Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста:** наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения

и навыки, надлежащее исполнение должностных обязанностей, ознакомление с особенностями работы учреждения.

#### **Роль наставника в отношениях**

- с одаренными детьми: тьютор, ментор, руководитель.
- с командами, проектными/рабочими группами: тьютор, координатор, модератор.
- с молодыми специалистами: куратор, помощник, эксперт.

**Форма наставничества** – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Для общеобразовательных организаций выделяют **4 формы наставничества**, это: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик».

Отсюда вытекает ряд требований к современному наставнику, который должен:

- дифференцированно относиться к своему опыту, выделяя в нём различные аспекты;
- быть внимательным к своеобразию ситуаций наставляемого и его запросам;
- понимать, в чём именно он может помочь своему наставляемому, и быть готовым обсуждать с ним свои цели и возможности.

С другой стороны, современные ситуации наставничества предъявляют сходные требования к наставляемому. Так же, как и наставник, он должен хорошо понимать, с чем входит в эти отношения, в чём его запрос.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

В нашем учреждении применяются разнообразные виды наставничества педагогических работников:

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник-наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

**Наставничество в группе** – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (двух и более человек).

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Реверсивное наставничество** – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Ситуационное наставничество** – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило,

роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник-наставляемый» («равный-равному»).

**Традиционная форма наставничества** (один на один) – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

Передавая опыт и свои знания, педагог должен осознавать свою значимость и брать на себя ответственность в создании благополучной атмосферы обогащения и развития среды, в которой он находится.

Реализация Программы обучения наставников осуществлялась по следующим **направлениям:**

- установление позитивных личных отношений с наставляемым;
- помощь наставляемым в развитии жизненных навыков;
- изучение возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций;
- помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков.

Программа обучения наставников была разработана на начало учебного года без учета потребностей наставляемых. Мы считаем, что качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. Поэтому деятельность по реализации Программы выстраивалась таким образом, чтобы дать наставникам необходимые психолого-педагогические знания, организационные и коммуникативные навыки, умения ориентироваться в возможных сложных ситуациях.

Исходя из этого был разработан план реализации программы:

Дата	Содержание работы	Часы
Октябрь	Тематическая консультация «Наставничество в системе дополнительного образования детей. Организация наставничества в ЦВР». Анкетирование наставников «Мои сильные и слабые стороны», «Моя мотивация».	1
Ноябрь	Тематическая консультация «Алгоритм деятельности педагога – наставника».	1

Декабрь	Тренинг педагогического взаимодействия в рамках круглого стола «Личностные особенности педагогических работников и характер межличностных отношений».	1
Январь - Февраль	Анкетирование наставников для анализа промежуточных результатов работы. Индивидуальные консультации по промежуточным результатам работы. Семинар-практикум «Культура наставнических взаимоотношений».	1  По запросу  1
Март	Круглый стол с целью выявления лучших практик наставничества «Современный подход к организации наставничества в дополнительном образовании детей».	1
Апрель	Индивидуальные консультации по подготовке материалов к выступлению на итоговом мероприятии. Презентации итогов деятельности наставнических пар. Анкетирование для анализа реализуемой программы.	По запросу  1

Процесс обучения проходил в **два этапа**: первичное обучение и обучение в процессе деятельности. Первичное обучение дало возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность. Такое обучение положительно повлияло на качество наставнических взаимоотношений и на общую успешную продолжительность программы наставничества.

Первичное обучение помогло наставникам сформулировать свои личные цели, скорректировать ожидания от участия в программе наставничества и сравнить свои цели с целями наставляемых для выявления и своевременного решения возможных разногласий.

Вторичное обучение проводилось уже после того, как у наставника появился свой опыт наставничества (встреча-знакомство и встреча "решение пробной задачи") и возникли вопросы по наставнической деятельности. Обучение помогло наставнику осознать проблему (тем, у кого она была) и выбрать правильную стратегию ее решения.

В процессе реализации программы наставники освоили **два стиля взаимоотношений** с наставляемым - развивающий и инструментальный. Каждый выбрал один из видов взаимоотношений или задействовал его больше остальных в зависимости от ситуации. Деятельность тандемов была направлена на раскрытие личностного, творческого потенциала каждого педагога, развитие гибких навыков и метакомпетенций, а также поддержку индивидуальной образовательной траектории.

В ходе реализации программы было проведено первичное анкетирование педагогов-наставников, анкетирование наставников для анализа промежуточных результатов работы и анкетирование для анализа реализуемой программы.

Первичное анкетирование показало, что свою стопроцентную готовность выполнять функции наставника обозначили 63% педагогов, 25% наставников в начале учебного года выразили сомнения о полезности совместной деятельности для наставляемого, а 37% педагогов-наставников сомневались в том, что наставляемые с их помощью смогут овладеть необходимыми теоретическими и практическими навыками. Наставники указали, что не все

педагоги-наставляемые имеют высокий уровень профессионализма и не все готовы к самостоятельному исполнению должностных обязанностей.

Результаты промежуточного анкетирования педагогов-наставников показали следующее:

- 35% педагогов было недостаточно времени, проведенного с наставляемыми для получения ими необходимых знаний и навыков;
- не все наставляемые педагоги точно следовали рекомендациям наставников;
- большую часть времени наставнические пары посвятили проработке практических навыков (нежели теоретических);

По результатам анкетирования были организованы и проведены индивидуальные консультации.

В ходе итогового анкетирования все наставляемые указали, что профессиональное общение с наставником было доступным и комфортным. Совместная работа с наставником удовлетворила всех наставляемых, а организованные мероприятия по развитию профессиональных навыков были для них полезны.

Наставники указали, что уровень профессионализма наставляемых повысился. Наиболее важными аспектами адаптации в процессе наставничества для наставляемого были выделены: помощь при взаимодействии с детским коллективом и освоение практических навыков работы. Наиболее эффективными методами в процессе наставничества педагоги считают – совместный разбор практических заданий и личные консультации.

Основываясь на результаты первичного и промежуточного анкетирования, были организованы и проведены практические мероприятия:

- тренинг педагогического взаимодействия «Личностные особенности педагогических работников и характер межличностных отношений»;
- семинар-практикум «Культура наставнических взаимоотношений»;
- фокус-группа «Современный подход к организации наставничества в дополнительном образовании детей».

Проведены тематические и индивидуальные консультации:

- «Нормативно-правовая база и методические рекомендации по подготовке к аттестации педагогов дополнительного образования»;
- «Методы интерактивного обучения»;
- «Проблемы в отношениях с родителями и пути их решения»;
- подготовка индивидуальной папки к аттестации;
- разработка конспекта учебного занятия;
- подготовка к участию в Конкурсе педагогических достижений;
- описание проектной деятельности;
- оформление документации на присвоения звания «Образцовый детский коллектив Санкт-Петербурга»;
- организация работы с социальными партнерами;
- консультации по доработке образовательных программ в соответствии с новыми требованиями.

Анализ посещенных занятий показал, что педагоги активно используют в своей профессиональной деятельности методические рекомендации, дидактические материалы семинаров и тематических консультаций.

Результатом организации работы по реализации Программы стал высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы

учреждения, что оказывает положительное влияние на эмоциональный фон в творческих коллективах, общем статусе учреждения. Наставляемые получили необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

По окончании реализации Программы все педагоги-наставники предоставили отчеты о взаимодействии с наставляемыми. Эффективность работы по наставничеству можно судить по профессиональным достижениям педагогов, их участию в конкурсах педагогического мастерства.

Анализ результатов реализации мероприятий позволяет сделать вывод: Программа по обучению наставников в рамках реализации целевой модели наставничества в целом реализована успешно.

### **Список литературы:**

1. Барыбина И.А. Организация наставничества в школе / И.А. Барыбина // Школа – 2012. – №7. – С. 16-24.
2. Маковецкая Ю.Г., Грачёва Н.В., Серикова В.И. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях [электронный ресурс]: методич. рекоменд. / сост. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021.
3. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост.– 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.
4. Под ред. Синягиной Н.Ю., Райфшнайдер Т.Ю. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях /– М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.