

## «Наставничество в системе дополнительного образования детей»

### «Mentoring in the system of additional education of children»

*Шестухина Ирина Викторовна*

*методист,*

*МБУ ДО ДДТ Краснозерского района Новосибирской области*

*e-mail: [i9607929802@yandex.ru](mailto:i9607929802@yandex.ru)*

*Shestukhina Irina Viktorovna*

#### **Аннотация**

Дом творчества активно включился в реализацию Программы наставничества: была разработана локальная документация, Положение, Программа целевой модели наставничества, определены формы наставничества, сформированы пары. В условиях перехода Российской Федерации от индустриального к постиндустриальному информационному обществу нарастают вызовы системе образования, что предполагает переход от задачи «массового» образования к проектированию пространства персонального образования для самореализации личности.

#### **Annotation**

The House of Creativity is actively involved in the implementation of the Mentoring Program: local documentation, Regulations, the Program of the target mentoring model were developed, mentoring forms were defined, pairs were formed. In the context of the transition of the Russian Federation from an industrial to a post-industrial information society, challenges to the education system are increasing, which implies a transition from the task of "mass" education to the design of a personal education space for personal self-realization.

**Ключевые слова:** система наставничества, концептуально-целевой компонент, содержательный компонент, операционно-деятельностный компонент, аналитико-результативный компонент.

**Keywords:** mentoring system, conceptual and target component, content component, operational and activity component, analytical and effective component.

Сохранить на всю жизнь радостные воспоминания детства краснозерским мальчишкам и девчонкам помогает уникальное учреждение дополнительного

образования – Дом детского творчества, который уютно расположился на главной улице рабочего поселка Краснозерское.

Ежедневно с июня 1960 года, с 09:00 утра до 20:00 часов вечера, без каникул и выходных Дом творчества распахивает двери для более 2000 мальчишек и девчонок от 5 до 17 лет, желающих постигнуть основы мастерства и найти свою дорогу в жизни.

Дом детского творчества уделяет большое внимание повышению качества образования, внедрению современных развивающих инновационных педагогических технологий в учебно-воспитательный процесс, воспитанию конкурентоспособной личности, готовой к саморазвитию, профессиональному самоопределению и творческому росту.

В учреждении успешно реализовываются 83 общеобразовательных общеразвивающих программы по 6 направленностям: художественная, физкультурно-спортивная, техническая, естественнонаучная, туристско-краеведческая, социально-гуманитарная.

С самого его основания была поставлена высокая планка учреждения – здесь всё должно быть на самом высоком уровне: оснащённость здания, уровень преподавания, результаты. В течение стольких лет работы педагогический состав Дома творчества не устаёт доказывать свой профессионализм, завоёвывая награды во всероссийских и международных конкурсах учреждений дополнительного образования детей.

Дом творчества активно включился в реализацию Программы наставничества: была разработана локальная документация, Положение, Программа целевой модели наставничества, определены формы наставничества, сформированы пары. В условиях перехода Российской Федерации от индустриального к постиндустриальному информационному обществу нарастают вызовы системе образования, что предполагает переход от задачи «массового» образования к проектированию пространства персонального образования для самореализации личности. В этой связи ценностный статус дополнительного образования приобретает новое осмысление: уникальная и конкурентоспособная социальная практика наращивания мотивационного потенциала личности и инновационного

потенциала общества.

Успешное решение поставленной задачи достигается за счет открытости дополнительного образования, проявляющейся в следующих аспектах:

- нацеленность на взаимодействие с социально-профессиональными и культурно-досуговыми общностями взрослых и сверстников, занимающихся тем же или близким видом деятельности;
- возможность для педагогов и обучающихся включать в образовательный процесс актуальные явления социокультурной реальности, опыт их проживания и рефлексии;
- благоприятные условия для генерирования и реализации общественных инициатив и проектов.

В этой связи наставничество становится актуальным трендом развития дополнительного образования.

Следует отметить, что наставничество – это систематическая и целенаправленная деятельность по передаче опыта, знаний, ценностей и традиций от старших к младшим членам общества. При этом не стоит забывать, что это добровольный вид деятельности социально активных людей или волонтеров, которых объединяет не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение строить социальные отношения, получать новые навыки, найти поддержку и друзей, почувствовать себя способным что-то совершить.

Разрабатывая и внедряя систему наставничества, мы учитываем специфику дополнительного образования, а именно:

- поуровневое освоение обучающимися дополнительной образовательной программы;
- поэтапное наращивание личного капитала;
- последовательную смену социальных ролей в творческом объединении: обучаемый – соучастник – наставник.

Кроме того, в образовательное учреждение приходят дети с разными образовательными потребностями и возможностями, уровнем самооценки и учебной мотивации, степенью подготовленности и опытом взаимодействия. Возникает вопрос: как повысить эффективность дополнительного образования при

наличии разных стартовых возможностей обучающихся? Надо индивидуализировать образовательный процесс, при этом усилить мотивацию и обучить ребят навыкам целеполагания и регуляции своего образовательного маршрута.

Важно подчеркнуть, что успешное прохождение всех этапов становления и развития личности обучающегося в жизнедеятельности творческого объединения зависит от степени эмоциональной комфортности, психологической защищенности и доверительных отношений в сложившихся детско-взрослых сообществах, что обеспечивается за счет целенаправленного использования разнообразных форм взаимопомощи и поддержки.

В этой связи к наиболее эффективным моделям наставничества относится модель «дети – детям», которая позволяет решать задачи сразу в нескольких направлениях. С одной стороны, снимаются психологические барьеры, и устанавливается доброжелательная атмосфера сотрудничества. С другой стороны, обеспечивается успешное освоение программы каждым ребенком (и подшефным, и наставником) ввиду усиления компонента индивидуализации образовательной деятельности. Кроме того, становясь членами высоко мотивированных детско-взрослых образовательных сообществ, дети и подростки получают широкий опыт конструктивного взаимодействия и продуктивной социально значимой деятельности. Таким образом, дополнительное образование закладывает основы непрерывного процесса саморазвития и самосовершенствования человека как субъекта культуры и деятельности.

Следует учитывать, что в условиях цифровизации образования преимущественное значение приобретает получение информации посредством активного использования интернет-ресурсов и дистанционных образовательных технологий. При этом ограничиваются возможности для отработки умений и навыков, формирования опыта социального взаимодействия, что, как правило, препятствует благоприятной адаптации личности в обществе.

Не вызывает сомнения тот факт, что лучший способ приобрести умения и навыки – это взаимодействие человека с человеком в разнообразных формах лично значимой деятельности, что еще раз подчеркивает актуальность

использования потенциала наставничества в организации образовательного процесса.

Безусловно, в практике дополнительного образования присутствуют элементы наставничества, поскольку старшие обучающиеся часто привлекаются к проведению мастер-классов, массовых досуговых мероприятий, к выполнению учебных заданий, к разработке совместных проектов в рамках реализации планов отдельных педагогов и учреждения в целом. Например, при организации мероприятий («ПоЗывной – отЗвук», «Площадка по защите творческих и исследовательских проектов обучающихся «Творчество детей – путь к мастерству»», Туристический слёт, «Крепость» и т.п.), мастер-классов по освоению технологии изготовления (кукла, оберег, значок Победы, простейшая авиамодель, сувенир, мультфильм из пластилина и т.п.), работы по исследованию, акций (Добрые вещи, День пожилых, Разделяй и сохраняй и т.п.).

Однако данный опыт носит разрозненный характер. Для эффективного функционирования «института» наставничества целесообразно создавать и внедрять модели по типу «дети – детям», разработанные на основе системного подхода и уже сложившихся традиций.

**В структуру модели** целесообразно включить следующие компоненты:

### **1. Концептуально-целевой компонент**

*Цель:* создание системы наставничества по освоению дополнительных образовательных программ на основе взаимодействия «обучающийся-обучающийся».

*Задачи:*

- провести анализ внешней и внутренней среды, изучить социальный заказ;
- разработать комплекс мер по созданию системы;
- определить содержание и технологический инструментарий;
- обеспечить диагностическое сопровождение.

*Принципы:*

- Принцип созидательности – использование наставничества как элемента личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая

каждому возможность быть создателем, а не пользователем.

- Принцип трех «П» – понимать, принимать, помогать.

- Принцип системности – необходимость всестороннего анализа и применения системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике.

- Принцип оптимистичности – вера в обучающегося, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам».

- Принцип объективности – учет возрастных и индивидуальных особенностей личности (индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции).

- Принцип коммуникативности – способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами взаимодействия.

- Принцип толерантности – уважение достоинства и культуры всех народов.

- Принцип безвозмездности – оказание взаимной помощи, работа в духе партнерства и братства.

*Концептуальный замысел* закрепляется в нормативных локальных актах учреждения. В частности:

- положение о наставничестве;

- приказ об утверждении ответственных лиц;

- приказ об утверждении плана работы совета наставников и др.

*Ожидаемые результаты:*

Для обучающихся:

- повышение интереса и мотивации к занятиям в творческом объединении;

- усиление потребности к самоопределению и самореализации;

- увеличение роли субъект-субъектных отношений в организации образовательного процесса;

- развитие личностно значимых качеств;

- расширение поля социальных и культурных проб, практик и проектов;

- создание и совершенствование программы личностного саморазвития;

- приумножение опыта конструктивного взаимодействия в решении значимых личностных и общественных задач;

- преобразование социальных позиций от «я – пользователь» через «я –

активный участник» к «я – созидатель».

Для учреждения:

- повышение качества освоения дополнительных образовательных программ;
- расширение охвата дополнительным образованием разных категорий обучающихся;
- диверсификация форм и методов выстраивания субъект-субъектного взаимодействия;
- управление образовательным процессом в учреждении;
- создание условий для формирования многоуровневой системы наставничества и шефства;
- усиление позитивного имиджа учреждения.

Для системы дополнительного образования:

- интенсификация процесса персонализации;
- запуск новых форматов управления;
- оптимизация содержания и механизмов оказания услуг в сфере дополнительного образования детям с разными образовательными потребностями и возможностями;
- достижение целевых показателей вовлеченности обучающихся;
- трансформация имиджа дополнительного образования.

## **2. Содержательный компонент**

Определяет содержание и виды деятельности, направленные на содействие в освоении «подшефными» обучающимися дополнительной образовательной программы с учетом специфики и направления дополнительного образования.

В содержании работы наставников рекомендуется выделять три составляющих:

- когнитивную, которая направлена на получение знаний и информации, необходимых для осуществления данного вида деятельности;
- мотивационную, которая позволит осознать роль наставничества в жизни человека и общества, сформировать устойчивую потребность к передаче накопленного опыта, содействовать возникновению эмоциональных переживаний в процессе совместной взаимообогащающей деятельности;

-деятельностную, которая предусматривает использование выработанных ценностно-смысловых установок и жизненных смыслов в реалиях окружающего социума.

Так, например, на начальном этапе шефской работы наставник получает базовые знания и установки: о принципах наставничества, о правилах взаимодействия с подшефным и способах установления необходимого контакта. Опираясь на внутреннюю мотивацию, подкрепленную в ходе проведения тренинговых занятий, наставник приступает к выполнению обозначенной задачи, используя уже имеющийся опыт социального взаимодействия.

### **3. Операционно-деятельностный компонент.**

Операционно-деятельностный компонент предлагает технологический инструментарий, обеспечивающий поэтапную реализацию поставленных целей и задач. При разработке технологического инструментария целесообразно учитывать следующие позиции:

- преимущественное использование форм и технологий деятельностного типа (например, технология создания ситуации успеха: тренинги личностного роста, мастерские самопознания; игровые технологии: тематические квесты, социально-моделирующая игры; технологии проектной деятельности);

- вариативность форм и видов деятельности (например, художественное творчество: проба пера, арт-студия, дэнс-час творческой самопрезентации; досугово-развлекательная деятельность: интеллектуальная игра «Разумные дети», КВН; спортивно-оздоровительная деятельность: спартакиада, туриада);

- направленность методов и приемов на усиление личностно-ориентированной позиции обучающегося (например, колесо жизненного баланса, групповое решение проблемы, «мой хочу, могу и надо», пирамида успеха, дерево личностных смыслов);

- разумное сочетание индивидуальных, групповых и фронтальных форм взаимодействия между наставником и подшефными;

- разработка и активное применение рефлексивных методов и приемов для получения обратной связи и оценки эффективности наставничества (например, рефлексивный круг, экран достижений, синквейн, палитра чувств).



Кроме того, при выборе технологического инструментария необходимо учитывать личностный потенциал будущего наставника: особенности темперамента, сферу интересов, уровень сформированности коммуникативных навыков, наличие достижений и опыта самореализации в деятельности творческого объединения, потребности к передаче имеющегося опыта. При этом не стоит игнорировать сложившиеся в учреждении/ отдельном коллективе ценности и традиции.

#### **4. Аналитико-результативный компонент**

Включает параметры, критерии, показатели и способы оценки эффективности наставничества и шефства. Целесообразно в качестве основных параметров и критериев оценки результатов работы в данном направлении рассматривать:

1. Анализ общего состояния работы по организации наставничества и шефства:

- вовлеченность обучающихся в деятельность по наставничеству;
- охват обучающихся шефской работой;
- ресурсная обеспеченность деятельности.

2. Эффективность реализации деятельности по наставничеству:

- продуктивность организации;
- результативность освоения программ и планов в данном направлении на уровне развития личности.

3. Удовлетворенность участников деятельности по наставничеству (критерий идентичен параметру).

Показатели оценки эффективности наставничества определяются образовательной организацией самостоятельно.

Оценка результатов осуществляется в соответствии с организуемыми в рамках освоения программ и планов мониторинговых процедур.

Важным условием успешного личностного развития наставников является фиксация их достижений, которую можно осуществлять с использованием следующих форм:

- портфолио;
- карта результативности;

В современных динамичных условиях актуальна такая практика наставничества, которая охватывает всех участников образовательного процесса. И в этом инновационный подход к вопросу наставничества.

Анализ информационных источников показал, что вопросы наставничества рассматривались только в аспекте «педагог – обучающемуся», но не предусматривали взаимодействие «обучающийся-обучающийся». Однако на современном этапе развития системы образования модель наставничества «обучающийся-обучающийся» часто встречается в практике работы образовательных учреждений. Наставничество среди обучающихся – это добровольный вид деятельности социально активных детей или волонтеров, объединенных не только опосредованной передачей опыта от «старшего» к «младшему», но и умением сопереживать, понять и принять.

Основной целью наставничества является выявление и воспитание «компетентных лидеров» среди обучающихся.

На сегодняшний день обучающийся-наставник – это обучающийся, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, обладает высокими показателями в обучении, высоким уровнем творческих достижений, прилежен и трудолюбив. Возникает вопрос: какими характеристиками должен обладать ученик наставник? Можно выделить несколько критериев.

Критерий 1. Положение, которое занимает ребенок в группе. Наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения. Для этого ему необходимо пользоваться авторитетом как у руководства, так и в коллективе. Только тогда он получит кредит доверия от своих партнеров по коммуникации.

Критерий 2. Личное желание.

Всем известно, что любое дело спорится, если у исполнителя есть желание этим заниматься. Если наставничество ребёнком воспринимается как дополнительная нагрузка, тяжелое бремя, ничего хорошего из этого не получится.

Критерий 3. Ответственность и организованность.

Важно, чтобы наставник в полной мере отвечал этому критерию. Он должен нести ответственность не только за себя, но и за своего подопечного. Тогда процесс

наставничества не будет пущен на самотек, а станет эффективным для обеих сторон.

Наставник в модели «обучающийся-обучающийся» не назначается руководителем, а неформально выбирается группой детей или обучающимся. Быть наставником, значит обладать следующими качествами:

- уверенным в себе;
- стрессоустойчивым;
- коммуникабельным;
- толерантным;
- ответственным;
- пунктуальным.

Модель «обучающийся-обучающийся» актуальна тем, что она обеспечивает обучающимся возможность работать непосредственно над своим исполнением, подходить с учетом их индивидуальных особенностей, создавать благоприятные условия для дальнейшего развития существующих талантов. Наставническая деятельность в сфере образования ориентирована на создание эффективной системы индивидуальной поддержки каждого ребёнка.

Чтобы взаимодействие с наставляемыми было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать определенные правила общения.

Они зафиксированы в кодексе наставника Дома детского творчества:

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не на словах, а на деле.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе,

наставническому взаимодействию и программе, сам следуя этому правилу.

10. Не разглашаю внутреннюю информацию.

Для самого наставника эта программа даёт возможность попробовать себя в роли педагога. С педагогами очень познавательно заниматься, но для наставляемого интересно заниматься со старшим участником объединения, ведь два обучающихся (наставник и наставляемый) находятся в одинаковых условиях обучающихся.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Реализация программы наставничества в нашей образовательной организации включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар.
6. Организация работы наставнических пар.
7. Завершение наставничества.

Здесь самым сложным, на наш взгляд, является формирование базы наставников. Как замотивировать людей стать наставниками?

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном и государственном уровнях. Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, организаций-партнеров, социальных сетей и т.п., чтобы наставничество

воспринималась, как почетная миссия.

В реализации программы наставничества по форме «обучающийся-обучающийся» в МБУ ДО ДДТ в 2022-2023 учебном году мы выделили специфические особенности, которые отличают нас от школы. В первую очередь, это сроки реализации образовательных программ. К нам ребенок приходит на 1, 2, чаще 3 года. Занятия проходят от 2 до 4 раз в неделю.

Во-вторых, возраст обучающихся. Как показывает статистика процент детей старшего школьного возраста в УДО значительно ниже, чем детей среднего и младшего возраста. Соответственно, в наставничестве может быть задействовано наименьшее количество детей от их общего числа. Поэтому процесс наставничества в дополнительном образовании более краткосрочный.

Опыт этого учебного года показал, что наставничество по форме «обучающийся-обучающийся» должно сопровождаться педагогом (тьютором), руководителем детского творческого коллектива. Педагог, который сопровождает такие проекты, должен давать свободу действий учащимся, давать возможность проявить свою самостоятельность. И главное помочь осознать и осмыслить тот опыт, который получили ребята. Таким образом, тьюторские компетенции позволяют педагогу организовать образовательный процесс так, что каждый из участников может получить значимые знания и опыт лично для него.

Специфика дополнительного образования определяет и сроки наставничества. Это может быть наставничество краткосрочное, направленное на подготовку к конкретному мероприятию: конференция, проект, концерт, поход и т.д., или наставничество, рассчитанное на учебный год и связанное с формированием коллектива или подготовкой младших детей ко взаимодействию со старшими в рамках реализации ДООП (дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа) или социального творчества коллектива.

По итогам промежуточного мониторинга 44 участника из 48 (92%) высказали позитивные ожидания от участия в программе наставничества. Были высказаны мнения, что наставничество дало возможность:

- передать опыт начинающему;
- личностного роста, развития лидерских качеств;

- совместного сотрудничества и стремления к успеху в решении возникающих трудностей;
- раскрытия скрытых ресурсов;
- получить полезные знания от старшего участника обучения;
- приобрести уверенность в своих начинаниях;
- научиться новому и необычному в творчестве;
- адаптироваться в коллективе;
- создать условия для непрерывного обучения и обмена опытом;
- более тесного общения со сверстниками и коллегами;
- работы в команде.

### Литература:

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. - № 3. – С. 4-18.
2. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей (электронный ресурс) <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html>
3. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция)
4. Международная ассоциация "Шаг за шагом" (ISSA) <http://www.issa.nl/>.
5. Наставничество в школе <https://ped-kopilka.ru/blogs/aleksandra-aleksevna-filina/nastavnik-v-sovremenoj-shkole-navigator-v-mire-professionalnyh-kompetencii.html>
6. ОБРАЗОВАНИЕ ЧЕРЕЗ ВСЮ ЖИЗНЬ: НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ Материалы XVII международной конференции 26–28 сентября 2019 г. [https://unecon.ru/sites/default/files/sbornik\\_dokladov\\_xvii\\_mezhdunarodnoy\\_konferencii.pdf](https://unecon.ru/sites/default/files/sbornik_dokladov_xvii_mezhdunarodnoy_konferencii.pdf)
7. Роббинс П., «Работа наставником» Journal of Staff devopment 20 (3) лето, 1999 г.

