



**Департамент образования
администрации города Нижнего Новгорода
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Детский (подростковый) центр «Агнес»**

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ

**Автор-составитель:
Гладкова Елена Николаевна
методист МБУ ДО «Агнес»**

**Нижний Новгород
2021**

ВВЕДЕНИЕ

МЕСТО НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ

При подготовке материалов были использованы и проанализированы различные информационные источники, в т.ч. интернет-ресурсы, в частности, обзорная информационно-методическая статья Мазуровой Е.Г, ведущего эксперта проектного управления АУ «Институт развития образования» (18.12.2019).

Потребность в расширении практик наставничества в образовании (а также в других сферах, прежде всего на производстве) на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления.

23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества.

С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики.

В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.

В конце 2018 года был утвержден **национальный проект «Образование»**.

Главными целями Нацпроекта являются:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование», включая федеральные проекты

«Современная школа»,

«Успех каждого ребенка»,

«Учитель будущего»,

«Социальные лифты для каждого»,

«Молодые профессионалы».

Обратим внимание, **что федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.**

Потребность возрождения института наставничества породила ряд общественных инициатив, в том числе региональных, таких как «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России». Сформировалось общее понимание того, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики.

Исследования практики развития персонала в российских компаниях показывают, что **эффективные организации рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы развития персонала**, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности персонала.

Чтобы понять, кто такой наставник в школе и в чем состоят его задачи, обратимся к социальным характеристикам: мир-SPOD и мир-VUCA.

По мнению экспертов, долгое время мы жили в мире SPOD:

Steady (устойчивый),

Predictable (предсказуемый),

Ordinary (простой),

Definite (определенный).

В данных условиях жизнь выпускников школ и высших учебных заведений была достаточно предсказуема.

В настоящее время происходит переход к миру VUCA:

Volatility (нестабильной),

Uncertainty (неопределенной),

Complexity (сложной),

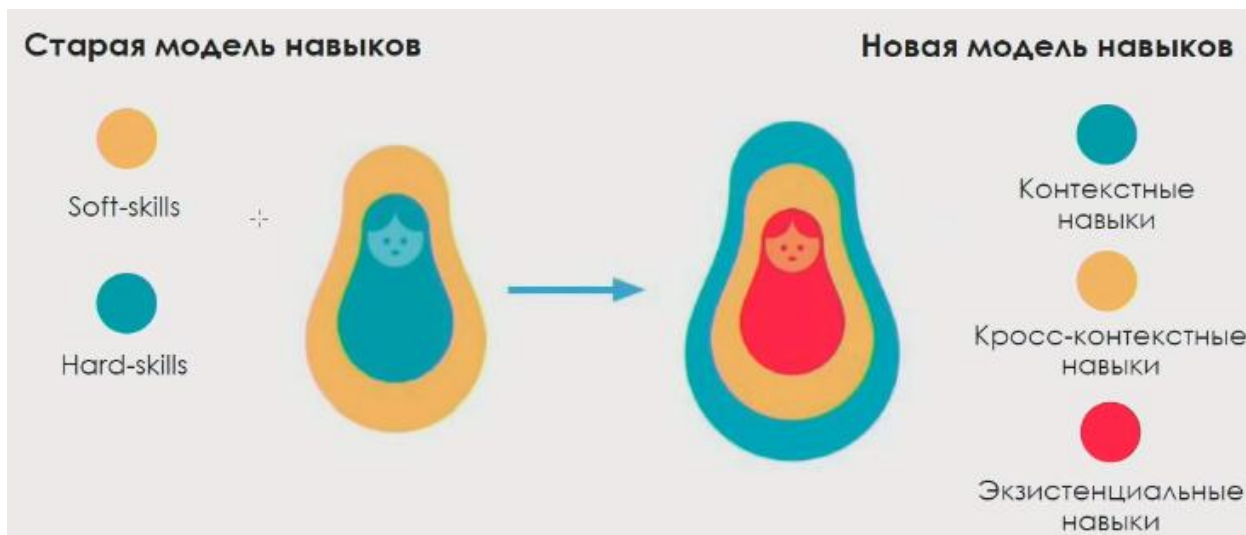
Ambiguity (неоднозначной).

В этих условиях помимо привычных контекстных и предметных навыков людям крайне *необходимы экзистенциальные навыки*.

Однако окружающая действительность меняется так быстро, что у людей не хватает времени и ресурсов самостоятельно знакомиться со своим «Я», искать личные цели, формулировать мечты, без которых невозможен успех.

Наставничество стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении многими организациями, вследствие этого изменились сами

модели наставничества и с точки зрения практики развития персонала это представляет интерес для образовательных организаций.



Следуя общемировым тенденциям, российские образовательные организации меняют модель своей работы.

Постепенно уходит в прошлое **модель 1.0**, в педагог транслирует информацию, а обучающиеся запоминают ее и воспроизводят во время контроля.

Существует другая модель обучения - **модель 2.0** коллективного кейсового обучения.

В настоящее время образование стремится к **модели 3.0**, она предусматривает постановку персональных целей для каждого обучающегося и поиск наиболее удобного способа проверки его знаний.

Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы.

Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени.

Существуют различные подходы к пониманию понятия «наставничество».

Рассмотрим наиболее интересные из них.

1. «Наставничество - кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника - менее опытному».

2. «Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется

наставничество» (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации).

3. «Наставничество - образовательный процесс на рабочем месте».

4. «Наставничество - система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников».

5. «Наставничество - часть корпоративной культуры всех инновационных компаний, это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения».

6. «Наставничество - хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса в компании, мотиватор современных молодых сотрудников».

Наставничество в широком спектре

Практика наставничества как работа с начинающими /новыми сотрудниками отражает давнюю традицию и сейчас является наиболее распространенной.

Однако в современных динамичных организациях развивается и такая практика наставничества, которая охватывает не только новых сотрудников, но в идеале - всех.

Интересен опыт организаций, в которых наставничество развернуто как широкая практика подготовки и развития кадров, которая охватывает школьников, студентов и сотрудников компании.

Наставничество используется в обучении /развитии разных категорий сотрудников (включая будущих сотрудников!) и с различными целями, например:

- со старшеклассниками - для целей профориентации;
- с новыми сотрудниками - для задач адаптации в компании, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;
- с руководителями - для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.

Достаточно часто употребляется обозначение «**менторинг**» (от англ. mentor - наставник).

Таким образом, наставник работает как с обучающимися, так и со взрослыми.

В любом случае образуется взаимодействие НАСТАВНИК - СОПРОВОЖДАЕМЫЙ.

В образовательных организациях широко используется опыт проведения школы наставников – опытных педагогов с молодыми специалистами. В данной методической разработке предлагается примерная программа работы наставника с молодыми педагогом в условиях учреждения дополнительного образования. (приложение №1)

Использованная литература и интернет-источники:

1.Мазурова Е.Г. «наставничество как стратегия непрерывного развития»
Информационно-методическая статья info@nastavnikirossii.ru.

2.Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для
кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т.
Ю. Райфшнайдер. — М.: Рыбаков Фонд, 2016.

**Примерная программа
работы наставника с молодым педагогом
в условиях учреждения дополнительного образования**

	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста (далее – МС)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение отчетной документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала	Компетентность МС в заполнении отчетной документации
3.	Ознакомление с Профстандартом педагога дополнительного образования	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Наличие программы индивидуального профессионального развития
4.	Обеспечение каналов многосторонней связи с МС	Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для МС; организация общения посредством электронной почты.	Возможность постоянного взаимодействия и общения

5.	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника, педагогов учреждения, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе учебного занятия системно-деятельностного типа
6.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов учреждения. Организация работы педмастерской по проектированию учебного занятия с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС <i>(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив</i>	Коррекция индивидуального образовательного

		<i>работы на следующий год)</i>	маршрута МС
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	
2 год			
1.	Моделирование воспитательной работы детского объединения	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в детском объединении (<i>проектирование целей, методы сплочения коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.</i>) Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)	Самостоятельное оформление МС отчетной документации. Наличие рабочей программы по воспитательной работе.
2.	Описание методической темы МС	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой
3.	Создание портфолио МС	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио МС
4.	Введение в процесс аттестации. Требования к	Изучение нормативных документов по аттестации	Подготовка МС к

	квалификации.	педагогических работников	прохождению аттестации.
5.	Организация продуктивной деятельности	Разработка УМК	Методические продукты
6.	Проектирование учебных занятий	Организация самостоятельного проектирования учебного занятия МС. Видеосъемка учебного занятия МС. Анализ и самоанализ занятия.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе учебного занятия системно-деятельностного типа
7.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
8.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС <i>(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)</i>	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
9.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	

3 год

1.	Разработка рабочей программы педагога, программы воспитательной работы с детским объединением. Ведение отчетной документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с детским объединением. Компетентность в оформлении отчетной документации.
----	--	---	---

2.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация МС на первую квалификационную категорию
3.	Продуктивная деятельность	Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы	Совместный проект
4.	Методическая выставка достижений МС	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности.
5.	Муниципальный конкурс молодого педагога	Показать опыт работы по применению педагогической технологии	Опыт работы МС по применению педагогической технологии.
6.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
7.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	