

Наставничество в постдипломном сопровождении педагогов дополнительного образования¹

Горюшина Екатерина Александровна, кандидат психологических наук, руководитель регионального модельного центра дополнительного образования детей, государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ярославской области «Институт развития образования», г. Ярославль

Постдипломное сопровождение педагогов является актуальным вопросом для любого вида образования, в том числе и для системы дополнительного образования. [4] Одним из вариантов постдипломного сопровождения является наставничество, которое активно развивается в субъектах Российской Федерации в аспекте работы, как с начинающими педагогами, так и с опытными специалистами. [7] В течение последних лет вышел ряд нормативно-правовых документов федерального уровня, регламентирующих осуществление наставничества и определивших его характеристики и формы. [5, 6]

Наставничество является эффективным инструментом развития педагогов в условиях современных вызовов образования, внедряемых инноваций и инициатив. [3]

Наставничество, как форма постдипломного сопровождения, может быть наиболее эффективной формой работы с педагогами дополнительного образования в силу специфики системы дополнительного образования:

1. Система дополнительного образования характеризуется высокой скоростью изменений в части требований к содержанию и формам работы. В данных условиях формальное образование не всегда может быстро реагировать на нововведения.

2. Специфику предметных областей и направленностей дополнительного образования целесообразно передавать от практика к практике.

3. Во многих муниципальных образованиях страны отсутствуют методические службы для педагогов дополнительного образования.

4. Дополнительные общеобразовательные программы часто реализуют специалисты, не имеющие педагогического образования. Таким педагогам требуется помощь в организации образовательного процесса. [1, 2]

В данных условиях представляется целесообразным включать в работу организаций различные варианты наставничества.

В целях определения отношения педагогов и руководителей к наставничеству в дополнительном образовании, определения ожидаемых результатов от наставнической деятельности было проведено исследование системы научно-методического обеспечения постдипломного сопровождения

¹ Статья подготовлена в рамках Государственного задания Ярославскому государственному педагогическому университету им. К. Д. Ушинского на 2024 год от Минпросвещения РФ по теме «Научно-методическое обеспечение реализации вариативных моделей наставничества в системе постдипломного сопровождения и закрепления в профессии молодых педагогов» (номер реестровой записи 720000Ф.99.1.БН62АБ84000)

и закрепления в профессии молодых педагогов в 10 субъектах Российской Федерации. В опросе приняли участие более тысячи респондентов.

Мы рассмотрим результаты исследования в части восприятия наставничества педагогами дополнительного образования и руководящими работниками.

Так как постдипломное сопровождение всегда направлено на закрепление молодых педагогов в профессии, было необходимо выявить проблемы, которые затрудняют адаптацию начинающих специалистов на рабочем месте. По мнению педагогических и руководящих кадров в тройку наиболее значимых трудностей входят: использование теоретических знаний для решения конкретных задач, недостаточное материальное стимулирование, слабая мотивация к решению профессиональных проблем. (таблица 1) Вопросы материального стимулирования не относятся к методической составляющей постдипломного сопровождения, а с двумя другими проблемами можно работать в рамках различных форм сопровождения.

Таблица 1

Проблемы молодых педагогов, затрудняющие их закрепление в профессии

Варианты ответов	Педагоги	Руководители
использование теоретических знаний для решения конкретных задач	3,15	3,14
слабая мотивация к решению профессиональных проблем	3,71	3,23
недостаточное материальное стимулирование	3,69	3,19
большая учебная нагрузка	4,91	5,33
необходимость постоянно работать в режиме многозадачности	4,56	4,90
необходимость осваивать новые электронные технологии и ресурсы	7,12	7,23
взаимодействие с представителями педагогического коллектива	7,55	7,38
взаимодействие с родителями обучающихся	8,06	7,61
недостаточная материально-техническая база	7,48	7,57
неготовность постоянно контролировать свое эмоциональное и психологическое состояние	9,70	10,95
необходимость постоянно находиться в центре пристального внимания родителей обучающихся и представителей общественности	10,49	11,09
необходимость взаимодействия с обучающимися, проявляющими признаки девиантного поведения	11,14	10,95
постоянно растущая нагрузка по оформлению методических и отчетных документов	9,37	8,38

В данных условиях более половины педагогов считают целесообразным внедрять систему сопровождения начинающих специалистов. Среди руководителей большинство указывает, что данная система уже существует. Лишь около 4% выражают мнение, что такая деятельность не нужна. (таблица 2)

Таблица 2

Целесообразность создания системы сопровождения молодых педагогов в ОО

Варианты ответов	Педагоги	Руководители
да	36,6%	7,4%
скорее да	37,2%	22,2%
затрудняюсь ответить	2,3%	3,7%
скорее нет	4,6%	3,7%
нет	1,1%	0,0%
система сопровождения уже есть	18,0%	62,9%

Основными средствами закрепления в профессии молодых педагогов респонденты называют:

- помощь более опытных коллег;
- взаимодействие с наставником;
- материальное стимулирование.

Мы предполагаем, что наставник также воспринимается как опытный коллега, к которому можно обратиться по интересующим профессиональным вопросам.

Для построения в организации, муниципалитете, субъекте страны системы наставничества необходимо определить принципы, на которых она будет основана. Опрошенные, в качестве наиболее значимых, назвали следующие:

- соответствие приоритетным задачам в сфере образования;
- координация и интеграция деятельности методических служб различных уровней;
- опережающий характер сопровождения с учетом прогноза и перспектив образования.

По мнению руководителей, реализуемая в организации система наставничества должна отвечать критериям эффективности:

- удовлетворенность условиями «вхождения» в профессиональную деятельность молодых педагогов;
- снижение «оттока» молодых педагогов из образовательной организации;
- удовлетворенность педагогов новым профессиональным статусом наставника.

Большинство респондентов считают, что наиболее продуктивным является индивидуализированное наставничество. Причем важно не только наличие индивидуального наставника у молодого педагога, но и

использование индивидуальных форм взаимодействия в паре «наставник - наставляемый»: индивидуальное консультирование, переписка в мессенджерах, онлайн-консультирование. Мы считаем, что использование ИКТ-технологий позволяет организовать работу «один на один» в любых территориальных условиях.

Интересен выбор значимых характеристик хорошего наставника. Он должен быть не только квалифицированным профессионалом и мотивировать на развитие, но и контролировать молодого педагога. (таблица 3)

Таблица 3

Ключевые характеристики хорошего наставника

Варианты ответов	Педагоги	Руководители
квалифицированный консультант и практический помощник при подготовке к уроку	23,2%	18,5%
опытный эксперт, контролер и инструктор по решению профессиональных проблем	23,2%	18,5%
требовательный назидатель и строгий ментор, выводящий на успешную аттестационную процедуру	2,3%	-
носитель инновационных педагогических навыков и дефицитных профессиональных компетенций	7,5%	7,4%
доброжелательный защитник интересов и заботливый покровитель	5,2%	3,7%
образец для подражания, кумир и харизматичный лидер, увлекающий за собой	10,4%	11,1%
стимулятор индивидуально-личностного роста и неповторимого педагогического почерка наставляемого	15,1%	18,5%
старший (младший) товарищ и единомышленник, соратник	9,3%	11,1%

Для внедрения наставничества в организации важно подобрать грамотных наставников. В этом плане важно проанализировать мотивы наставников. Мы получили результаты, что на первом месте у педагогов материальное стимулирование. Но также для более 60% важно моральное стимулирование и новые возможности для профессионального развития. Это могут учитывать руководящие работники при построении системы наставничества в организации. Последние, в большинстве своем, затруднились ответить на данный вопрос. (таблица 4)

Таблица 4

Приоритетные мотивы стать наставником

Варианты ответов	Педагоги	Руководители
Материальное стимулирование	94,3%	7,4%

Моральное стимулирование	62,2%	22,2%
Повышение профессионального статуса	37,7%	3,7%
Возможность приобрести новые компетенции	35,8%	3,7%
Новые возможности для профессионального развития	62,2%	0,0%
Затрудняюсь ответить	0,5%	62,9%
Свой вариант	5,8%	0,0%

Также при выстраивании системы наставничества важно работать с проблемами взаимодействия в паре «наставник - наставляемый». Мы видим, что опрошенные отметили значимость временного ресурса. Руководители указали на проблемы материального стимулирования, а педагоги на отсутствие кадров. (таблица 5)

Таблица 5

Проблемы, которые препятствуют организации взаимодействия
в паре «наставник - наставляемый»

Варианты ответов	Педагоги	Руководители
отсутствие свободного времени	1,4	1,59
отсутствие материального стимулирования	-	3,13
отсутствие морального стимулирования	-	3,54
отсутствие в ОО квалифицированного наставника/ отсутствие в ОО системы наставничества	2,4	4,90
отсутствие поддержки со стороны администрации	3,8	5,72
отсутствие поддержки со стороны педагогического коллектива	4,9	5,72
сложности в установлении контакта	3,9	6,95
недостаточная квалификация	-	4,40
непонимание со стороны более опытных коллег	5,3	-
неэффективные форматы взаимодействия с наставником	6,3	-

На основании описанных результатов исследования можно сделать вывод о целесообразности внедрения наставничества для педагогов дополнительного образования. При этом важно опираться на предпочитаемые педагогами форматы и принципы взаимодействия и тщательно выстроить организационную составляющую наставничества, в том числе и мотивационный блок.

Библиографический список:

1. Горюшина Е.А. Особенности организаций дополнительного образования детей в аспекте сопровождения молодых педагогов / Е.А. Горюшина // Современный учитель: профессиональная компетентность и социальная значимость: Материалы III Международной научно-практической

конференции(Донецк, 27 июня 2024 г.). Том 1/ под общей редакцией И. А. Кудрейко.– Донецк: Изд-во ДонГУ, 2024. С. 132-134.

2. Горюшина Е.А. Учреждение дополнительного образования детей как субъект сопровождения молодого педагога / Е.А. Горюшина // Эффективные модели и практики воспитательной и просветительской деятельности: сборник научных материалов международного форума «Евразийский образовательный диалог» [18–19 апреля 2024]. В 2-х ч. – Часть 1 / под науч. ред. А. В. Золотаревой, И. Ю. Тархановой, И. В. Серафимович. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2024. С. 55-61.

3. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 года № 678-р) // Консорциум Кодекс. URL: <https://docs.cntd.ru/document/350163313?ysclid=le49jcaqrc783566389> (дата обращения: 04.12.2024)

4. Поздеева С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С.И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. 2017. № 2. С. 87–91.

5. Приложение к письму Минпросвещения России Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08/657 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» // Консорциум Кодекс URL: <https://docs.cntd.ru/document/350611183?ysclid=m4ct9npigy623517919> (дата обращения 06.12.2024).

6. Распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) 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»// Консорциум Кодекс URL: <https://docs.cntd.ru/document/564232795?ysclid=m4ctc8ir7g235929506>(дата обращения 06.12.2024).

7. Шляхтина Н.В. Реверсивное наставничество: ресурс профессионального развития педагогов и управленцев / Н. В. Шляхтина, Е. В. Владимирова, А. С. Ромашкина, П. М. Котляр // Образовательная панорама. 2023. № 2(20). С. 71-77.