«[**Наставничество в системе**](#_bookmark3)[**дополнительного образования детей»**](#_bookmark3)

Сохранить на всю жизнь радостные воспоминания детства Кукморским мальчишкам и девчонкам помогает уникальное учреждение дополнительного образования – «Центр детского творчества «Галактика», который уютно расположился на главной улице города Кукмор.

Ежедневно с сентября 2017 года, с 8 утра до 9 вечера, без каникул и выходных Центр распахивает двери для более 1000 мальчишек и девчонок от 5 до 17 лет, желающих постигнуть основы мастерства и найти свою дорогу в жизни.

«Центр детского творчества «Галактика» 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 43 общеобразовательных общеразвивающих программы по 5 направлениям: научно-техническое, художественно-эстетическое, туристско-краеведческое, эколого-биологическое, военно-патриотическое.

С самого его основания была поставлена высокая планка учреждения –  здесь всё должно быть на самом высоком уровне: оснащённость здания, уровень преподавания, результаты. В течение 5 лет работы педагогический состав Центра не устаёт доказывать свой профессионализм, завоёвывая награды в республиканских, всероссийских и международных конкурсах учреждений дополнительного образования детей.

Центр детского творчества «Галактика» активно включился в реализацию Программы наставничества: была разработана локальная документация, Положение, Программа целевой модели наставничества, определены формы наставничества, сформированы пары (группы). Данные документы вы можете увидеть на нашем официальном сайте в разделе сведения об учреждении.

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, целесообразно учитывать специфику дополнительного образования, а именно:

* поуровневое освоение обучающимися дополнительной образовательной программы;
* поэтапное наращивание личностного 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 личностно 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 («Замечательный вожатый», Конкурс школьных бизнес-проектов, Туриада, Туристический слёт, «Зарница» и т.п.), практических занятий по освоению технологии изготовления (кукла, оберег, корабль, простейшая авиамодель, сувенир и т.п.), работы по исследованию (чистота воздуха, воды, состав продуктов, вторичное использование пластика и т.п.), акций (Помоги собраться в школу, Капля жизни, осенняя неделя добра, День пожилых 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:

# 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 созидателем, 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;

- управлении 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.

# 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.

# 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, агитбригада);

- направленность методов и приемов на усиление личностно- ориентированной позиции обучающегося (например, колесо жизненного баланса, групповое решение проблемы, «мои 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.

# Аналитико-результативный компонент

Включает параметры, критерии, показатели и способы оценки эффективность 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.

1. Эффективность реализации деятельности по наставничеству:

- продуктивность организации;

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

1. 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 исполнительством, 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 Центра детского творчества «Галактика»:

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 следую 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 образовательных организациях 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 / групп
6. Организация работы наставнических пар / групп
7. Завершение наставничества

Здесь самым сложным, на мой 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 «ЦДТ «Галактика» в 2021-2022 учебном году мы выделили сцецифические особенности, которые отличают нас от школы. В первую очередь, это сроки реализации образовательных программ. К нам ребенок приходит на 1, 2, чаще 3 года, реже более этого срока. Занятия проходят от 2 до 4 раз в неделю.

Во-вторых, возраст обучающихся. Как показывает статистика % 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 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 к 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.

**Список литературы:**

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>

# Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция)

1. Международная ассоциация "Шаг за шагом" (ISSA) <http://www.issa.nl/>.
2. Наставничество в школе <https://ped-kopilka.ru/blogs/aleksandra-aleksevna-filina/nastavnik-v-sovremenoi-shkole-navigator-v-mire-profesionalnyh-kompetencii.html>
3. 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>
4. Роббинс П., «Работа наставником» Jornal of Staff devopment 20 (3) лето, 1999 г.