**Система наставничества в дополнительном образовании: модель «Педагог-педагог»**

          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»). 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.

         В наше учреждение дополнительного образования детей ежегодно приходят и приступают к работе молодые преподаватели, не имеющие опыта работы в образовательных учреждениях. У всех из них возникают вопросы, ответы на которые молодые специалисты не найдут в изученных ими курсах академической программы, в интернете и в коротких учебных школьных практиках. Организационная культура учреждения и требования, учебная программа и подбор методов, форм и средств преподавания; родители, моноэтнический или полиэтнический состав учащихся и «дети, с особыми потребностями» в классе – целый комплекс разноплановых новых задач встанут перед молодым учителем.  Это происходит в нашей стране и в других странах мира. Согласно исследованиям и опыту, одна треть педагогов уходит из профессии через три года после начала работы, в основном объясняя свой уход, недостаточной поддержкой молодых специалистов. Какой комплекс мер может стать сегодня всесторонней поддержкой для педагога? Введение системы наставничества и работа с наставником – таким видится ответ на поставленный вопрос. Главная цель введения системы наставничества – повышение качества преподавания учителя.

           Понятий «наставничество» существует достаточно много, где наставничество рассматривается с разных позиций, к примеру:  наставничество как «кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника — менее опытному»; наставничество как «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); наставничество как «образовательный процесс на рабочем месте»; наставничество как система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников; наставничество как «часть корпоративной культуры всех инновационных компаний, это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения»; наставничество как хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса в компании, как мотиватор современных молодых сотрудников.

          В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов. Однако во всех случаях внешний барьер является вторичным относительно внутренней неготовности сопровождаемого самостоятельно преодолеть этот барьер. Такая неготовность и названа «образовательным дефицитом». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия. Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся (наставляемых), т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

        Наставник оказывает педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а через вовлечение сопровождаемого в ту или иную деятельность, с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно значимыми методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение. В фокусе внимания наставника находятся:  личность сопровождаемого и его внутренний мир;  базовые процессы личностного развития, социализации, самоопределения, идентификации, адаптации сопровождаемого в социальной и образовательной среде;  деятельность сопровождаемого;  система социальных отношений сопровождаемого, в которые он включен в контексте своей деятельности.

            Специфика наставнической деятельности проявляется также в ее длительности. Достижение цели наставничества, связанное с преодолением образовательного дефицита, невозможно в ходе одного или нескольких одноразовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс), и требует более или менее продолжительного взаимодействия наставника и сопровождаемого (сопровождаемых) в процессе деятельности последних. Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолен внутренний образовательный дефицит, показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений. В связи с этим распространенная практика «прикрепления наставника» на какой-либо заранее фиксируемый период, например, на полгода, представляется спорной. Обозначенные особенности наставничества определяют чрезвычайно широкий охват сферы деятельности наставников в образовании, включая различные ступени образования (общее, среднее профессиональное высшее, дополнительное профессиональное), а также профессиональное обучение, неформальные образовательные практики (дополнительное образование детей и взрослых, общественные детские и молодежные объединения), профориентационную работу с различными категориями населения.

           Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач:

 -  трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник;

 - выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности;

  -  педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций);

  -  создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья, определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

              Формы работы с молодыми специалистами:

  Коллективная работа:

 педагогический совет;

  педагогический семинар;

 вечера вопросов и ответов;

  круглый стол;

 педагогические конференции;

 день молодого учителя.

 Групповая работа:

  групповое консультирование;

 групповые дискуссии;

 обзоры педагогической литературы;

 деловые игры.

 Индивидуальная работа:

 индивидуальные консультации;

 практические занятия;

 Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами:

 технология сотрудничества;

 коучинг;

 кейс-метод;

 технология открытого пространства;

 мастер-класс (практикум).

            Личностные качества и компетенции наставников.

          В общем случае наставник — это лицо, существенно превосходящее сопровождаемого в следующих отношениях: – у наставника отсутствует образовательный дефицит, существующий у сопровождаемого; – у наставника есть личный опыт преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми); – личный опыт отрефлексирован наставником и может использоваться им в работе с сопровождаемым и (или) для передачи сопровождаемому. Личностные качества наставника: – устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям; – содержательный интерес к деятельности, которую осваивает обучающийся; – открытость, общительность, коммуникабельность; – лидерские качества; – настойчивость, нацеленность на результат; – терпение и толерантность;  – соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры; – склонность к постоянному саморазвитию. Личностные качества, препятствующие занятию наставнической деятельности: – избыточная авторитарность; – эгоцентризм; – тревожность, невротизм; – стремление к гиперопеке; – перфекционизм; – выраженная интроверсия, замкнутость.

       Компетенции наставника:  эмоциональный интеллект;  коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения);  педагогический такт;  готовность к сотрудничеству;  креативность, способность решать нестандартные задачи.

Результаты деятельности наставников и критерии их оценки.

             Существует мнение о том, что оценка деятельности наставников может войти в противоречие с принципом добровольности наставничества. Такое мнение, безусловно, имеет право на существование, однако сама постановка вопроса о наставничестве как о деятельности исключительно добровольной, т. е. по сути волонтерской, не требующей внешнего стимулирования, является спорной. Но даже в том случае, если наставник является добровольцем, он должен отчетливо понимать не только суть, социальную миссию и конкретные задачи своей деятельности, но и показатели успешности ее хода и результатов. И главное, он должен знать и осмысленно использовать ключевой показатель достижения цели наставничества. Таким показателем является способность сопровождаемого самостоятельно осуществлять деятельность, в рамках которой осуществлялось наставничество, иными словами, готовность сопровождаемого с определенного момента обходиться без наставника. Этому важнейшему моменту в восполнении образовательного дефицита сопровождаемого могут предшествовать те или иные промежуточные этапы, например переход от потребности в постоянной и систематической поддержке к потребности в эпизодической помощи в наиболее сложных ситуациях. Другими показателями результативности деятельности наставника могут выступать:  собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые сопровождаемым; ускорение процессов развития сопровождаемого и освоения им деятельности (например, для наставников на производстве — быстрота «врабатываемости» новых работников, высокая скорость их выхода на нормативные показатели производительности и качества труда);  качество отношений сопровождаемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности (принятие, поддержка сопровождаемого группой, его групповой статус, наличие или отсутствие конфликтов). Процессуальные показатели успешности наставнической деятельности могут быть соотнесены с ее общими задачами: сформированность у сопровождаемого ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;  устойчивая внутренняя мотивация сопровождаемого к деятельности;  компетентность сопровождаемого в деятельности, которую он осваивает;  качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг сопровождаемого.

Библиографический список

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-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html

3.     Закон об образовании в Российской федерации «№273-ФЗ» от 29.12.2012 г.

4.      Международная Ассоциация Шаг за шагом [www.issa.nl](http://www.issa.nl/)

5.     Наставничество в школе http://ped-kopilka.ru/blogs/aleksandra-aleksevnafilina/nastavnik-v-sovremenoi-shkole-navigator-v-mire-profesionalnyhkompetencii.html

6.     «Образование через всю жизнь» <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/qualityreport_en.pdf>

7.      Роббинс. П., «Работа с наставником, Jornal of Staff devopment 20 (3) лето, 1999 г.