**организация наставничества в работе с обучающимися в системе дополнительного ОБРАЗОВАНИЯ.**

Шляпкина Е.А.

ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена»

В ХХI веке произошёл переход к обществу, которое часто называют VUCA- мир, то есть к жизни нестабильной (Volatility), неопределенной (Uncertainty), сложной (Complexity), и неоднозначной (Ambiguity). В этих условиях помимо привычных предметных навыков людям необходимы экзистенциальные компетенции.

Следуя этим тенденциям, российское образование меняет модель работы. Пока что сохраняется, но постепенно уходит в прошлое, модель 1.0, в которой преподаватель транслирует информацию, а обучающиеся запоминают её и воспроизводят. Образование, активно используя модель коллективного кейсового обучения- 2.0, стремится к модели 3.0, предусматривающей постановку персональных целей для каждого учащегося и поиск наиболее оптимального способа проверки его знаний. На такую деятельность и направлено наставничество.

Наставничество -  универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций,  метакомпетенций  и  ценностей  через  неформальное  взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

В 2013 г. на совместном заседании Госсовета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития был поднят вопрос о возрождении института наставничества. Агентством стратегических инициатив в 2018 г. был запущен системный проект по созданию школы наставничества для молодежи, разработке комплексной образовательной программы для наставников, тиражированию лучших практик наставничества и созданию системы мотивации наставничества.

Национальный проект «Образование» также содержит вопросы осуществления наставничества. Суть идей наставничества в образовании наиболее полно представлена в «Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным общеобразовательным и программам СПО, в том числе, с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» [1].

Педагог в роли наставника одарённого обучающегося образовательного комплекса не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени. Обозначенная цель требует от него выполнения ряда важных функций.

Воспитательная функция предполагает формирование у обучающегося интереса к будущей профессии, необходимых предпрофессиональных компетенций, потребности в здоровом образе жизни, повышение культурного уровня, актуализацию активной социальной и гражданской позиции.

Развивающая функция заключается в создании условий для развития личностно - и социально-значимых качеств обучающихся, его коммуникативного и творческого потенциала.

Функция педагогического сопровождения процесса обучения в системе ДПО предполагает оказание дозированной помощи студенту в решении возникающих перед ним проблем.

Диагностическая функция предполагает изучение интересов, возможностей, способностей обучающихся, оказание помощи в познании себя, осознании индивидуальных особенностей.

Проектировочная функция определяется осуществлением процессов целеполагания и планирования деятельности с учетом особенностей обучающихся.

Координационная функция решает задачи регулирования взаимодействия обучающегося с педагогами и отделениями образовательного комплекса, обеспечивает информационный обмен между участниками образовательного процесса.

Аналитическая функция обусловлена необходимостью осуществления систематического анализа и оценки результатов образовательной деятельности обучающихся в целях мониторинга их роста в учебном и личностном плане.

Деятельность наставника одарённых обучающихся может быть разделена по направлениям [3]:

1. изучение интересов, возможностей, способностей, бытовых условий наставляемых, помощь обучающимся в познании себя, осознании индивидуальных особенностей;

2. создание условий для проявления и развития организаторских способностей;

3. обучение индивидуальному и коллективному целеполаганию, планированию, распределению обязанностей, организации коллективных дел, объективному анализу деятельности;

4. контроль текущей успеваемости и посещаемости учебных занятий и оказание помощи в организации учебного процесса;

Опираясь на указанную выше целевую модель, наставник одарённых обучающихся должен выстроить систему реализации процесса взаимодействия с наставляемым. Практика работы в роли наставника в системе ДПО и СПО, позволила автору статьи сформировать следующий алгоритм организации и осуществления своей работы с одарёнными обучающимися:

1. Ежегодное планирование изменения модели наставничества;

2. Отбор наставляемых;

3.Определение направления их деятельности, продумывание образовательных и профессиональных траекторий;

4. Подготовка и перевод наставляемого в статус наставника для других обучающихся;

5. Выстраивание взаимодействия с наставляемыми после завершения изучения программы в образовательном комплексе;

 6. Анализ и мониторинг успешности деятельности

Как и любая деятельность, наставничество, должно быть результативным. Можно выделить основные критерии эффективности наставника, такие как достижение поставленных целей, одобрение и позитивный настрой всех участников, высокие рабочие показатели подопечного, развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов студента.

Наставничество позволяет выявлять, развивать, поддерживать талантливых обучающихся и самосовершенствоваться наставнику. Формированию у него контекстных компетенций, связанных с социальным интеллектом, способностью мыслить нестандартно и проектно, сотрудничеством в виртуальном пространстве, способностью к отбору информации [2].

Наставник — сейчас- это универсальный и разносторонний человек, который мотивирует наставляемых, составляет совместно с ними планы развития, помогает им достичь поставленных целей. Поэтому наставничество в современном российском образовании должно стать перспективной технологией, которая позволит передавать актуальные знания, формировать необходимые навыки и осознанность будущих профессионалов.

Используемая литература

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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

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. — 153 с.

3.Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях : методические рекомендации / сост. Ю. Г. Маковецкая, Н. В. Грачева, В. И. Серикова. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 904 Кб). – Челябинск : ЧИППКРО, 2021.

4. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательскии̮ центр социализации и персонализации образования детеи̮ ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с. – Электрон. данн. – Ссылка доступа: <https://itdperspectiva.page.link/recschool>