**Доклад «Различные формы и виды наставничества в контексте реализации современного образовательного процесса»**

**01.02.2024**

**Проблематизация**

Как известно, в образовании исполнение поручений в логике «взять под козырек» не работает. Необходимо хотя бы минимальное осмысление вводимых изменений, а на основе этого — комплекс работ по подготовке участников и созданию других необходимых условий. В частности, продвижение темы наставничества будет успешным, если будут получены ответы на три главных вопроса.

1. **Чем на практике обусловлена актуализация проблемы наставничества?**
2. **Что именно делает наставник и что отличает его деятельность от любого другого вида деятельности?**
3. **Какие условия должны быть созданы, чтобы институт наставничества эффективно функционировал и развивался?**

**Актуализация проблемы наставничества**

сегодня обусловлена обострением следующих противоречий.

1. ***Противоречие между возрастанием насыщенности образовательной (и более широкой социальной) среды и тенденцией к усилению ее несогласованности и противоречивости*.**

С одной стороны, непрерывно увеличивается количество и многообразие образовательных услуг и образовательно значимых социальных практик (проектная деятельность, волонтерская, общественная, профориентационная и т.д.). В результате «самонавигация» и обучающегося, и учителя в «океане возможностей» становится все более затруднительной. Возникает эффект дезориентации растущего человека в социальной среде, выражающейся в его неспособности освоить необходимые этапы базовых процессов развития личности (социализации, социального и профессионально-образовательного самоопределения, гражданской и профессиональной идентификации и т. д.) без внешней поддержки.

**2. *Противоречие между требованием максимальной включенности современного человека в широкую систему социальных отношений и тенденциями социальной дезадаптации растущего поколения.***

Данная тенденция обусловлена рядом факторов:

* замыкание современных детей и молодежи в пространство виртуального **(сетевого) общения**;
* стремление значительной части родительского и педагогического сообщества **к «стерильности», «герметичности», социальной закрытости образовательного процесса**, вызванное нарастающим переживанием тревоги и страха за детей, их жизнь, физическое, психическое и нравственное здоровье;
* нарастание **доли формализованного общения,** подчиненного логике стандартов, программ, планов и жесткого контроля результативности (учебный процесс, «развивающие занятия», «подготовка» к следующей образовательной ступени, репетиторство, раннее трудоустройство и т. д.), **при уменьшении доли неформального**, личностно значимого общения. При этом успешность процессов развития, социального и профессионального самоопределения ребенка во многом зависит от **баланса формального и неформального общения с взрослыми.** Это условие, необходимое для развития самостоятельности ребенка, навыков принятия решений, проявления собственной личностной позиции;
* распространение потребительских позиций, развитие на этом фоне стихийного эгоизма и эгоцентризма, стремление оставаться в инфантильном состоянии, **запаздывающее социальное развитие;**
* явление **«социального чайлдфри»**
* снижение интереса общества к детям и подросткам, возрастание по отношению к ним проявлений враждебности, в том числе в результате скрытой конкурентной борьбы поколений.

Результатом обозначенных факторов становится резкое снижение готовности новых поколений к самостоятельному вхождению во взрослую жизнь, неразвитость субъектной позиции, неспособность понять самого себя. Усиливается эффект отчуждения человека, с его внутренним миром, от общества, с его правилами и требованиями. Возникает необходимость в посреднике между растущим человеком и миром (представленным множеством локальных социальных и образовательных сред). В качестве такого посредника и выступает наставник.

**Специфика деятельности наставника**

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного **образовательного дефицита** сопровождаемого. 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 (например, нормативно-правовые и организации организационно-технические сложности на этапе становления школьного или студенческого самоуправления; реализации школьных или студенческих проектов, стартапов и т. д.). Однако во всех случаях внешний барьер является вторичным относительно внутренней неготовности сопровождаемого самостоятельно преодолеть этот барьер*.* Такая неготовность и названа «образовательным дефицитом».

Общим признаком всех типов образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности сопровождаемого. Соответственно конечным результатом деятельности наставника (и важнейшим поведенческим показателем успешности его деятельности) является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д. (в зависимости от типа наставничества).

Специфика наставнической деятельности проявляется также в ее длительности. Достижение цели наставничества, связанное с преодолением образовательного дефицита, невозможно в ходе одного или немногих разовых 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.

**Задачи наставнической деятельности и типы наставничества**

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник. 2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности. 3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).
4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья — и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

**Типы образовательных дефицитов:**

1. Ограниченные возможности здоровья.

2. Несформированность субъектной позиции, возрастная или индивидуальная несамостоятельность («ограниченные возможности самоопределения»).

3. Социальная дезадаптация.

4. Осложненная социальная ситуация развития — группы риска:

4.1. дети-сироты;

4.2. подростки, состоящие на учете в органах внутренних дел;

4.3. семьи мигрантов;4.4. социально незащищенные категории населения и т. д.

5. Субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (адаптационный период):

5.1. переход на новую образовательную ступень (1-й и 5-й класс школы)

5.2. молодой специалист;

5.3. новый на данном предприятии работник (школьник/студент, перешедший в другую образовательную организацию);

5.4. новая должность;

5.5. изменение программы обучения, технологии предприятия, корпоративной культуры, введение других инноваций;

5.6. новые ситуативные требования к сопровождаемому (например, в связи с участием в соревновании, конкурсе).

6. Дефицит мотивации к деятельности.

**Формы и методы наставничества**

**Технология наставничества: определение и реализация вариативных моделей наставничества в системе «Учитель-Учитель»**

Современное школьное образование все больше ориентировано на качественное выполнение своих функций, что диктует дополнительные требования к кадровому обеспечению.

Педагогам предъявляются крайне высокие требования, независимо от возраста и профессионального багажа: он должен быть компетентен, информирован о последних достижениях науки, должен уметь перестраивать свою деятельность в соответствии с непрерывно меняющимися требованиями и планируемыми образовательными результатами, согласно ФГОС. Но это не все: для обеспечения высокого качества образования школьные педагоги должны не только владеть глубокими знаниями в своей предметной области и традиционными методиками преподавания, но и обладать такими качествами, как гибкость, мобильность и адаптивность, что позволит эффективно включаться в инновационные процессы, оперативно осваивать новые научные знания и педагогические технологии. Вынужденный массовый переход на дистанционный режим в связи с пандемией COVID-19 наглядно продемонстрировал необходимость этих навыков и компетенций.

**Традиционная модель** наставничества (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3-6-9-12 месяцев). Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям, при этом учитываются: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития.

**Ситуационное наставничество**, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Групповое наставничество** – модель, в которой один наставник работает с группой из 2-4-6 подопечных одновременно, в случае, когда в организации не имеется требуемого количества наставников.

**Краткосрочное или целеполагающее** наставничество. Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Модель реверсивного наставничества** предполагает вовлечение всего персонала на всех уровнях организации независимо от возраста и положения. Однако нередко старшие сотрудники испытывают трудности, когда им приходится осваивать новые технологии и приемы работы. Подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

**Флэш-наставничество**– это новая концепция наставничества, при которой все желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом в профессиональной деятельности, участию в определенных событиях и дать некоторые рекомендации. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев, и если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.

**Саморегулируемое наставничество** подразумевает совершенно иной подход. Основное отличие данной модели от традиционной состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним.

**Командное наставничество** помогает в короткие сроки осуществить подготовку к различным образовательным событиям или карьерному росту. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности.

**Скоростное наставничество** – это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня или специалистом по развитию персонала с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник – подопечный («равный – равному»).

**Сторителлинг (неформальный метод корпоративных историй*)*** – его суть заключается в рассказывании историй из прошлого профессионального опыта. Зачастую, история, рассказанная с намеком наставником во время неформальной обстановки, могут помочь новому сотруднику в разрешении текущей проблемы больше, чем двухчасовое чтение свода методологических концептуальных тезисов, корпоративных правил, директив или инструктажа.

**Образовательное событие.**В отличие от воспитательного мероприятия, данная форма работы наставника с обучающимися имеет целью развития образовательной мотивации, построение и реализацию индивидуальных программ, проектов и исследований. Это могут быть: экскурсии, экспедиции, полевые исследования, эксперименты, лабораторные практикумы и др.

**Метод «Тень»**– реализация данного метода подразумевает то, что подопечный следует за своим наставником безмолвной тенью в течение определенного периода времени. Так, молодой педагог может наблюдать за опытным коллегой, присутствуя на уроках, внеклассной деятельности, педагогических советах. Он фиксирует свои действия, размышляет, пытается уловить суть, становясь свидетелем профессиональной практики. Как в кинозале, только сюжет разворачивается в реальной жизни. Ценность метода «Тень» базируется на известном изречении «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать». Очевидно, что идеальных педагогов не существует, поэтому «тень», погружаясь в водоворот событий, учится и на отрицательных моментах, происходящих с каждым педагогом.

Перечисленными моделями список технологий наставничества не исчерпывается, но в нашей организации, с учетом социального контекста и профессиональных особенностей коллектива, выбраны несколько моделей, хорошо зарекомендовавших себя в процессе образовательной деятельности. При этом в случае и формализованного, и неформального наставничества следует учитывать «подводные камни», которые могут существенно снизить эффект всех проводимых профессиональных коммуникаций. **К таковым всегда относятся следующие:**

- наставник, по определению занимающий более высокое положение, и его подопечный могут испытывать трудности в налаживании взаимоотношений из-за различий в статусе и принадлежности к разным поколениям;

-нередко наставники воспринимают подопечного как соперника, тем более это распространено из-за повышенной конкурентности среди учителей за нагрузку, распределения материального стимулирования, неопределенности материального положения;

- отсутствие в ОО достаточного количества учителей-предметников, которые обладают необходимыми для наставничества компетенциями. Тем более, что наставническая деятельность всегда связана со значительными затратами времени и организационного ресурса.

**Подбор руководителей-наставников должен происходить** с учетом следующих профессиональных и личностных качеств:

-профессиональная компетентность, которая должна находиться в системном развитии;

-исполнительская дисциплина, заключающаяся в том, что наставник всегда должен подавать личный пример;

-личное желание. Руководители-наставники не только должны понимать суть роли наставника и преимущества этого положения, но и иметь желание заниматься этой деятельностью. Иначе выбранный наставник может считать наставничество обузой и из-за этого негативно или равнодушно относиться к своей новой обязанности;

-авторитет в управленческом и педагогическом сообществе;

-коммуникативные способности. Наставники должны регулярно общаться с подшефным, уметь доступно доносить информацию.

-эмоциональная уравновешенность. Кандидат на должность наставника должен уметь поддерживать оптимальное состояние, быстро адаптироваться к изменениям и принимать обдуманные решения в ситуации информационной перегрузки;

-позитивный эмоциональный настрой. Эмоционально «выгоревшие» наставники не смогут быть хорошими наставниками, им самим нужны помощь и поддержка.

**Используемые модели наставничества в МБОУ «СОШ № 89»**

Выбор моделей наставничества для использования в практической деятельности основывается на принципе целесообразности и учитывает особенности нашей школы.

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии** | **Характеристики ОО** |
| Стадия развития образовательной организации |  <http://school89seversk.ucoz.ru/index/0-2>  |
| Кадровый состав | <http://school89seversk.ucoz.ru/index/pedagogicheskij_personal/0-194>  |
| Количество педагогов, готовых к наставнической деятельности | 10 (высшая категория) |
| Количество молодых и малоопытных педагогов | 7 (до 35 лет) |

**Традиционная модель**.

Часто ее называют «наставничество один на один» (менторинг).

Несмотря на формализованный характер данной модели (т. к. кандидатуры наставника и наставляемого согласуются с заместителем директора по УВР и утверждается приказом директора), для нее желательны дружеские, доверительные отношения. Главной задачей, эффективно решаемой в рамках данной модели, является сокращение сроков адаптации молодых специалистов и закрепление в профессии. **Обязательны индивидуальная предварительная работа наставника и наставляемого, различные варианты анкетирования и следование принципу добровольности.** Для наставника обязательны **большой педагогический опыт, владение педагогическими технологиями, наличие организационных возможностей.** В этом заключается основная проблема традиционной модели, т. к. зачастую сложно обеспечить всех нуждающихся в таком сопровождении педагогов наставниками, соответствующих всем критериям. Поэтому здесь очень важна роль

**Наставник: Конева Н.Д. Наставляемые: Парфененко Л.М., Дальчанина А.И.**

**Флеш наставничество** - взаимодействие с профессионалом высокого уровня в определенной области деятельности или известный в своей отрасли. Ментор делится опытом по достижению своего успеха и дает рекомендации наставляемому. Взаимодействие может быть краткосрочным и регулярным, возможно общение с двумя и более наставниками, с каждым из которых наставляемый имеет одно решающее взаимодействие, позволяющее определиться с продолжением или окончанием менторства. Флеш-наставничество уместно в больших образовательных организациях, где присутствуют различные категории сотрудников/обучающихся – опытные и начинающие, титулованные (победители олимпиад, конкурсов, соревнований) и рядовые.

Проблема данной модели наставничества заключается в том, что ментор в данном случае должен иметь действительные устойчивые высокие результаты в определенных направлениях деятельности и эффективный алгоритм их достижений. В нашем коллективе эта задача решаема за счет того, что у нас имеется когорта молодых и активных педагогов, имеющих обширный опыт участия в различных конкурсах высокого уровня.

На диаграмме показан профессиональный рост молодых учителей, которые из ранга наставляемых перешли в ранг наставников.

В школе имеется Доска Почета, где наравне с опытными педагогами – стажистами находятся и молодые, но уже опытные учителя.

**Групповое наставничество -** форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). Реализуется в процессе работы наставника с группой педагогов или обучающихся, испытывающими схожие затруднения.

Групповое наставничество реализуется в виде консультации, консультаций, организации планирования и целеполагания. **Примером такого рода наставничества является работа завуча по воспитательной работе с неопытными классными руководителями.**

Наставляемым в данном случае нужна постоянная помощь и контроль, поэтому, поэтому **групповое наставничество используется в комплексе с ситуационным наставничеством.** Само название говорит о том, что такое наставничество происходит лишь в ситуациях, с которыми подопечный сам справиться не в силах. Ситуационное наставничество считается разновидностью традиционного, подробного сопровождения подопечного. Отличие в том, что наставник немедленно реагирует на проблемы подопечного. В связи с этим важно, чтобы эти два субъекта регулярно встречались, обменивались происходящим. Иными словами, наставнику необходимо всегда «держать руку на пульсе».

***Коллективное/ командное наставничество*** – организация наставничества в работе с коллективом (большой командой) обучающихся/педагогов, обладающих различными типами образовательных/профессиональных дефицитов. Сегодня модель командного наставничества прочно пришла в образовательные организации, считается одной из современных за счет того, что участники обогащаются не только от наставника, но и друг от друга. Команда может достичь значительного эффекта за счет интегративного эффекта, когда аккумулируются все усилия и результат группы превосходит сумму результатов ее участников.

В нашей школе подобная модель наставничества используется для разработки и реализации инновационных проектов, подготовки к участию в конкурсах высокого уровня, общественно значимых и воспитательных событий, подготовки кадрового резерва. К работе в команде привлекаются не только учителя, которые официально числятся наставниками, но и любые члены коллектива, обладающие какими-либо компетенциями (информационными, творческими, методическими). Как известно, наиболее престижным профессиональным конкурсом является Всероссийский конкурс «Учитель года» и год от года предварительные отборочные мероприятия усложняются и умножаются. Далеко не в каждом ОО можно найти больше одного добровольца для участия в этом конкурсе. Большинство, даже опытных учителей, как правило, отказываются от участия из-за вполне понятных больших затрат времени, эмоциональных нагрузок, неуверенности в собственных силах.

В нашей школе сложился круг учителей, имеющих опыт участия в конкурсах различного уровня, которые постоянно участвуют в подготовке учителей – участников «Учителя года» разных лет.

Не все они являются формально наставниками, но всех обязательно привлекают для подготовки конкурсантов и сопровождения на всех этапах конкурса. Формами наставнической практики при подготовке конкурсов бывают:

предварительный «круглый стол» с кандидатами, где происходит информирование обо всех сложностях, этапах, задачах, ожидающих будущих участников. На этом же этапе происходит и отсев кандидатов. Очень желательно присутствие и постоянный контакт с администрацией школы.

составление плана мероприятий и наставников - «тьюторов» из наставников,

**Реверсивное (взаимное) наставничество** – учитель, не имеющий большого педагогического опыта (стажа) становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог/старший обучающийся становится наставником молодого педагога/младшего обучающегося в вопросах методики, проектировании и организации учебно-воспитательного процесса. Реверсивное наставничество (наставничество «наоборот») полезно не только наставляемому для ликвидации трудностей, но и наставнику для повышения самооценки и формирования положительного имиджа в школе. Также ценным является взаимодействие между разными поколениями в школе, приводящее к заметному «потеплению» отношений и формированию благоприятной психоэмоциональной атмосфере. Реверсивное наставничество может быть с успехом использовано в малых сплоченных группах: между педагогами одного методического объединения или туристических объединениях, при организации флешмобов, реализации дистанционных курсов и т. д.

Например, в условия перехода на дистанционные и смешанные формы обучения во время пандемии возникла серьезная проблема с «возрастными» педагогами, для которых использование информационных технологий стало крайне затруднительным. В течение всего периода дистанционного обучения в нашей школе в состав наставников вошли педагоги, свободно владеющие разнообразными информационными технологиями. В школе систематически проводятся мастер-классы и практические занятия от молодых учителей для всего коллектива. Можно с уверенностью сказать, что подобные события оказали огромное воздействие на способность к самореализации молодых учителей, формирование ценностного отношения к своей деятельности и выстраивание конструктивных взаимодействий в коллективе.

**Технология наставничества: определение и реализация вариативных моделей наставничества в системе «Ученик-Ученик»**

Сегодня наставничество выходит на новый уровень, и к этому типу добавляются перспективные направления:

– развитие талантов;

– профориентация и профессиональная подготовка;

– учебная мотивация;

– поддержка в инклюзивном образовании;

– развитие разнообразных способов коммуницирования и профилактика буллинга

В настоящее время взрывообразно возросло количество детей, нуждающихся в различных формах педагогического сопровождения.

Конечно, сейчас в каждой школе есть педагог-психолог (иногда не один), но загруженность его такова, что индивидуальная работа имеет малый КПД.

В 2022-2023 учебном году в нашей школе реализуется дополнительная общеобразовательная программа **«Психолого-педагогический дебют»,** рассчитанная на учащихся 8-11 классов.

Задачами программы являются:

передача обучающимся сведений о сфере профессиональной деятельности человек-человек;

формирование интереса к педагогической деятельности и начальных знаний, и умений, необходимых при работе с детьми;

вовлечение детей в систему наставничества и шефства над разновозрастными группами учащихся.

На основе этой программы возможной стало организация **«Школьной службы примирения» из учеников 8-11 классов,** цель которой - формирование устойчивого школьного сообщества и профилактика буллинга.

Основными методами, используемыми детьми из психолого-педагогического класса, являются:

* проведение классных часов, бесед, тренингов с детьми младшего школьного возраста;
* разрешение конфликтных ситуаций в случае его возникновения в форме индивидуальных и парных бесед, ролевых игр, рефлексии;
* «челночная» медиация;
* волонтерская деятельность;
* вожатская деятельность в пришкольном лагере;
* участие куратора-медиатора ШСП и ее членов в семинарах, супервизиях, собраниях сообщества медиаторов и повышение квалификации.

В процессе деятельности Школьной службы примирения эффективно реализуются такие типы наставничества, как:

**партнерское:** подразумевает взаимодействие между субъектами, имеющими одинаковое положение, одинаковый статус: обучающийся – обучающийся;

**супервизия:** процесс, во время которого наставник и наставляемый вместе узнают что-то новое друг о друге и о себе. Здесь действует принцип «Каждый учит каждого». При групповой супервизии между всеми ее участниками осуществляется активное взаимодействие, взаимообмен опытом, мнениями, что создает синергетический эффект;

**кейс-метод:** метод конкретных ситуаций, ситуационного анализа – техника обучения, использующая описание реальных ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Выступая в роли наставника, школьники проявляют свои лучшие качества, активизируют скрытый потенциал, становятся увереннее и эмпатичнее. Дети, получающие поддержку от сверстников или школьников немного старше себя, чувствуют заботу, свою нужность, приобретают навыки решения

проблем и совладения со сложными ситуациями в школьной и внешкольной жизни.

Максимальный эффект от взаимодействия между детьми из «группы риска» и наставниками из психолого-педагогического класса получается в процессе в активных и интерактивных методах: интеллектуальных играх, образовательных квестах, проектной работе, волонтерских движениях, добровольческой деятельности, праздничных и спортивных мероприятиях, походах.

Конечно же, наставничество в системе «ученик – ученик» должно курироваться взрослым, инициирующим активность детей. Примерами взаимодействия в системе «ученик»-«ученик» можно назвать следующие: в нашей школе действует **детская школьная организация «Юные гагаринцы»**, являющаяся в своем роде уникальной, т. к. действует уже свыше 60 лет – со дня основания школы. Она имеет долголетние прочные традиции, свой актив, организационные принципы и существует, исключительно, на принципах совместной деятельности школьников. Дети, которые на протяжение долгих лет, составляют костяк организации автоматически становятся наставниками тех, кто вливается в этот актив. В нашей школе, практически отсутствуют проблемы, связанные с организацией и проведением любых досуговых и общественно-значимых мероприятий – концерты к значимым датам (День учителя, 8 Марта, День пожилого человека), праздник последнего звонка, День дублера, организация походов выходного дня – т. к. это «зона ответственности» школьников, работающих рамках актива с привлечением других учащихся. Задача куратора в данных условиях – посоветовать привлечь детей, которым нужны психолого-педагогическая помощь и направить усилия детей – наставников на преодоления существующих проблем.

Также в нашей школе **есть туристический клуб «Горизонт»,** который существует уже 60 лет. Трудно сказать, какая из перечисленных моделей наставничества не реализуется в ходе жизнедеятельности клуба. Множество выпускников и педагогов нашей школы активно принимают участие в походах клуба, получая бесценный жизненный опыт в общении с детьми самого разного возраста, социального происхождения, типа темперамента, навыков коммуникации. Очень часто учитель и ученик в походе меняются местами, позволяя оценить ребенка с совершенно другой стороны.

**Риски, связанные с введением наставничества**

1. Проблема состоит в том, что в рамках нацпроекта введение наставничества выступает самоцелью, количественные показатели охвата практиками наставничества заданы в качестве целевых. В этой ситуации неизбежна политика механического «введения» наставничества, во многих случаях — имитация его наличия вместо планомерных и систематических усилий по взращиванию условий, обеспечивающих востребованность наставничества как определенной образовательной культуры,
2. Вторая группа рисков — смещение цели деятельности наставника с педагогической поддержки, сопровождаемого на другой объект. В этом случае главным предметом беспокойства организаторов «наставнических» практик выступает не сопровождаемый, а специально подготовленный ими «наставник»
3. Использование идеи наставничества как скрытого ресурса для повышения экономической эффективности образования

Что касается собственно наставничества, то здесь нам представляются наиболее значимыми два вывода.

**Во-первых,** наставничество — это не цель, а средство. Нужно отчетливо понимать, для каких целей это средство подходит (и как именно его использовать), а для каких целей не подходит. Логика «сначала введем наставничество, а потом посмотрим, для чего оно нам может пригодиться» заставляет в очередной раз вспомнить известную метафору: «мы купили отличную лошадь, да только оказалось, что она не знает, куда надо ехать».

**Во-вторых,** наставничество — это практика, которая (как и большинство образовательных практик) не внедряется, а взращивается. Взращивается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности. Прийти к полноценной системе образовательного наставничества, «перепрыгнув» через эти ступени, вряд ли возможно.