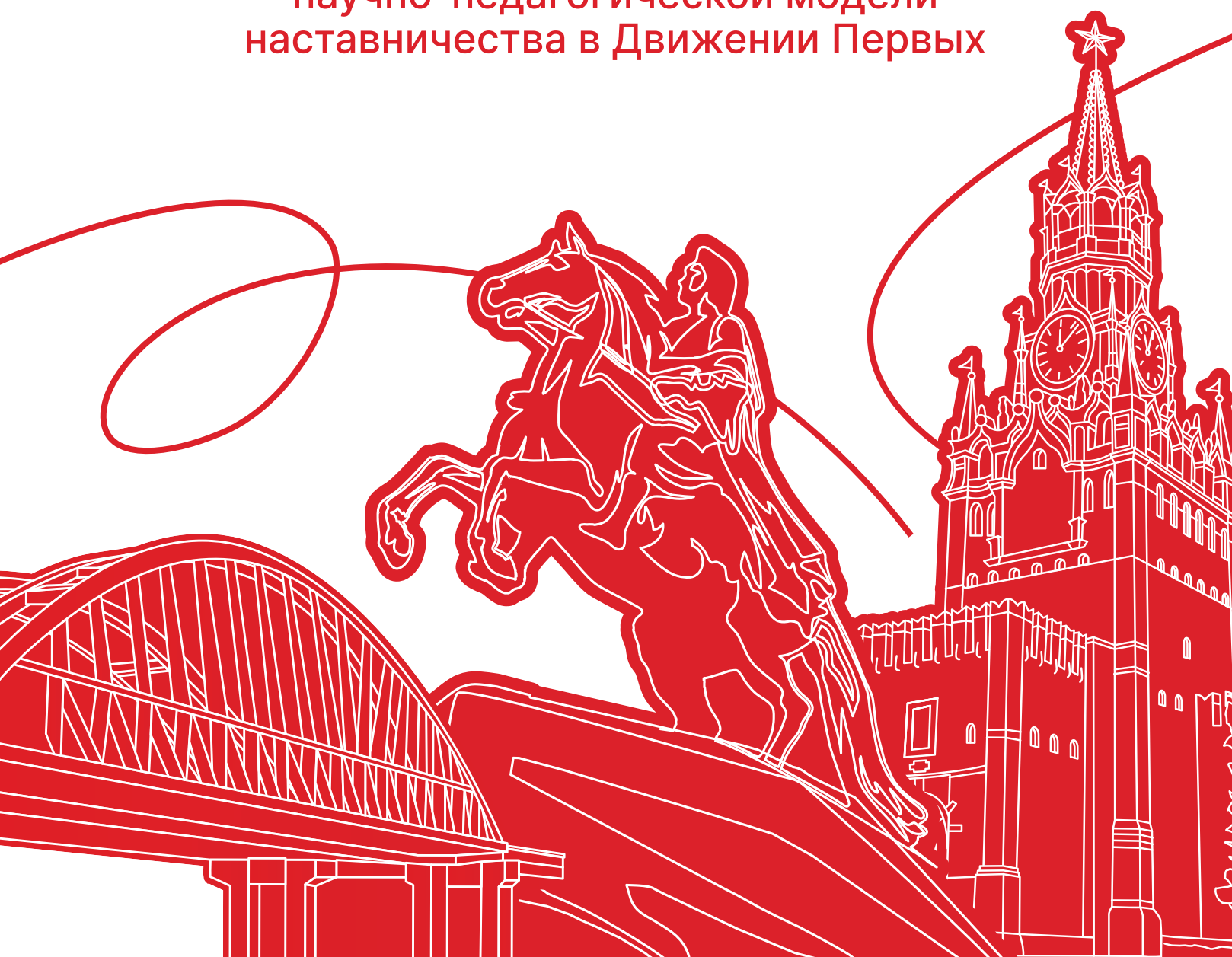
Первые

Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи «Движение первых»

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДВИЖЕНИИ ПЕРВЫХ

Основные положения научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых



Общероссийское общественно-государственное движение
детей и молодежи «Движение первых»

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДВИЖЕНИИ ПЕРВЫХ

Основные положения научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых

Москва, 2024 г.

Оглавление

Термины и определения ... 3

Введение ... 5

Актуальность ... 5

Область применения научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых 7

Нормативно-правовая основа разработки научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых ... 8

Исторические предпосылки ... 13

Структура модели ... 14

Методологический компонент ... 17

Принципы наставничества ... 17

Целе-результативный компонент модели ... 20

Цели и задачи взаимодействия между наставниками и наставляемыми в Движении Первых ... 20

Организационный компонент модели ... 23

Компетенции наставника Движения Первых ... 23

Обучение наставников Движения Первых ... 26

Организация работы с наставником ... 28

Привлечение, отбор наставников Движения Первых ... 29

Механизм мотивации и поощрения наставников Движения Первых ... 31

Мониторинг и оценка деятельности наставников Движения Первых ... 34

Содержательно-технологический компонент модели ... 37

Возможные варианты процедур, механизмов и форматов работы наставников Движения Первых ... 37

Схема взаимодействия наставляемых и наставников Движения Первых в коллективе ... 43

Ограничения и риски ... 49

Приложение ... 50

Термины и определения

Научно-педагогическая модель наставничества в Движении Первых (модель наставничества, модель) – системное теоретическое описание субъектов, содержания и процессов по реализации наставнической деятельности в Движении Первых, отражающее процессуальную сторону воспитательной работы, для достижения следующих целей: формирование организационно-методической основы для внедрения и последующего развития механизмов взаимодействия наставников Движения Первых с наставляемыми; методическую поддержку деятельности Движения Первых по развитию наставничества; обеспечение создания и развития организационных механизмов вовлечения наставников Движения Первых в работу с наставляемыми.

Наставничество в Движении Первых – социально-педагогическая технология организации и сопровождения реализации целей Программы воспитательной работы Движения Первых посредством взаимодействия участников Движения Первых в коллективе, группе и индивидуально в основанных на доверии и уважении, рефлексивных практиках по передаче (формированию) знаний, навыков, опыта, культуры, ценностей в процессе совместной коллективной социально значимой деятельности в субъект-субъектном взаимодействии.

Субъекты наставничества в Движении Первых – подразделяются на основные и субъекты поддержки, сопровождения наставничества; основные субъекты – это участники Движения Первых, реализующие функции наставника и наставляемого, рассматриваются в рамках поколенческого подхода (старший, младший, сверстник) и ценностно-деятельностного подхода по наличию-отсутствию знаний, навыков, опыта и пр.

Наставник – это участник-наставник, совершеннолетний участник, разделяющий ценности, миссию и цели Движения Первых, который ответственно принимает позицию значимого взрослого для детей, в совместной деятельности в детско-взрослом коллективе воспитывает личным примером[1]. Участник Движения Первых может выполнять наставническую деятельность по отношению к менее опытным вне зависимости от его возраста и статуса, обладая определенными знаниями, опытом и некоторыми наставническими навыками по их передаче другим участникам Движения Первых в совместной коллективной социально значимой деятельности при сопровождении со стороны наставника.

[1] Участник-наставник Движения Первых: нормативное обеспечение, статус, функции, ограничения Справочник для региональных, местных и первичных отделений (методические рекомендации). Сост. М.В. Воробьев. [Электронный ресурс] Режим доступа: file:///C:/Users/Ilaltdinova/Downloads/Методические%20рекомендации_Справочник%20об%20участнике-наставнике.pdf. (дата обращения 09.04.2024)

Значимый взрослый – наставник, оказывающий наибольшее влияние на развитие ребёнка на различных этапах его взросления: формирование его внутренней позиции, ценностей и убеждений, взрослый, которому ребёнок доверяет.

Наставляемый – это участник-обучающийся Движения Первых, принимающий и активно реализующий функции наставляемого вне зависимости от его возраста и статуса в совместной коллективной социально значимой деятельности с постепенно возрастающим уровнем осознанности собственного развития в ценностях Движения Первых и формированием наставнических навыков.

Введение

Актуальность

Обращение к тематике наставничества в 2024 г. получило развитие на высшем государственном уровне. В перечне поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного Совета от 8 марта 2024 г. (Пр-251ГС) предусмотрена работа по анализу и обобщению лучших практик наставничества, по внедрению различных форм поддержки наставников и разработки стратегического документа по развитию наставничества в стране до 2030 г.

Высокие темпы развития Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» (далее – Движение Первых, Движение) в современной России, наблюдаемые с 2023 г., вовлечение детей, подростков и молодежи в различные виды коллективной социально значимой деятельности под руководством взрослых, постоянный рост числа участников Движения Первых и задачи реализации Программы воспитательной работы Движения Первых требуют обращения к проблеме роли взрослого в детском и молодежном движении в современных условиях, которые отличаются полисубъектностью воспитательного пространства, разрывом естественной преемственности в передаче воспитательных компетенций педагогов от предыдущих поколений и значительной утратой отечественных традиций воспитания в массовой практике, при высоком уровне развития теории воспитания и активности государственной политики в сфере развития воспитания.

В основу моделирования наставничества в Движении Первых заложена опора на анализ действующих в Движении Первых практик, существующих в сфере воспитания в Российской Федерации актуальных решений современных задач воспитания и на историко-педагогический анализ опыта деятельности вожатых в пионерской организации, их подготовки и сопровождения.

Проблема роли взрослого в детском движении рассматривалась исследователями детского движения начала 2000-х гг. (А.Г. Кирпичник, Т.В. Трухачева и др.) в качестве одной из центральных проблем, которые, по их мнению, не нашли эффективного решения в пионерской организации и стали одним из внутренних факторов формализации деятельности пионерской организации на поздних этапах ее развития.

Роль взрослого в детском и молодежном движении рассматривается в логике разновозрастной структуры сообщества. Проблема возрастной структуры первичного отделения воспитательного коллектива в контексте решения задач собственно воспитания, в отличие и в связи с обучением, относится к тем проблемам, которые не уходят из научно-практической дискуссионной повестки и время от времени внимание к ним повышается. Актуализация обращения к вопросам методики воспитания в разновозрастном

сообществе совпадает с ростом активности государства и педагогической общественности в сфере воспитания. В периоды снижения внимания к воспитанию, развития воспитания в логике слияния с обучением в школе этот вопрос решается в русле классно-урочной системы, когда воспитание, как и обучение, строится в группах детей одного возраста.

Значение разновозрастного сообщества для воспитания обосновывается множеством различных факторов и прежде всего тем, что разновозрастная структура сообщества отражает естественную возрастную структуру общества, которое предполагает взаимодействие человека с разными поколениями в различных форматах. Это является проявлением принципа связи воспитания с жизнью, который в рассматриваемом контексте реализуется в воспитательном процессе в интеграции с принципом учета возрастных особенностей.

Анализ истории и современной методологии воспитания дает понимание разновозрастной структуры сообщества в двух планах. Разновозрастное сообщество первичного воспитательного коллектива включает граничащие друг с другом возрастные группы участников сообщества и взрослого. Так, например, опыт организации коллектива А.С. Макаренко показал неэффективность соединения в одном коллективе детей младшего школьного, младшего и старшего подросткового и юношеского возраста. Основу его детской части коллектива составляли воспитанники старшего подросткового возраста, а также младшие подростки и юношеский возраст, детей младше 11-12 лет он старался не брать в свое учреждение. Разновозрастной состав участников временного сообщества не имеет практически ограничений по сочетаемости групп участников различных возрастов, как и в естественном общении в обществе.

Культурология дает нам понимание разновекторности взаимодействий между поколениями (старшими и младшими). М. Мид выделяет в 1970-х гг. три типа культур: постфигуративная, кофигуративная и префигуративная, на основе направленности вектора обмена опытом, культурой, ценностями между поколениями, а также ролями и функциями, которые принимают взрослые и дети в процессе передачи культурного наследия в условиях постоянно возрастающего влияния средств массовой информации, технологий и образования.

Все три способа обмена опытом и ценностями существуют одновременно и не отменяют друг друга. Эволюция восприятия ценностей проходит в разнонаправленных взаимоотношениях между поколениями в формировании общественной динамики и культурного развития. На первый план в современном культурологическом понимании наставнических практик выходит не признак возраста, который, например, заложен в термине «реверсивное» наставничество (от младшего старшему), а признак направленности от того, кто обладает навыками, опытом, ценностями, культурой и транслирует их тому, кто их принимает без относительно к их возрастным отличиям. Для описания наставнической

деятельности в Движении Первых мы опираемся именно на такой подход, когда наставничество всегда однонаправленно и в разновозрастном сообществе должно включать все возможные комбинации субъект-субъектных взаимодействий участников различного возраста в трех основных векторах от более старших, от тех, кто младше, и от ровесников.

Направленность современной государственной политики на сохранение и укрепление традиционных российских духовно-нравственных ценностей актуализирует, с одной стороны, роль взрослого, обладающего соответствующими аксиологическими основаниями собственного мировоззрения и поведения, а с другой стороны, в условиях длительного периода распространения в обществе «ценностей общества потребления» приобретает актуальность вектор облагораживающего влияния детей и молодежи, воспринимающих ценности Движения Первых, на старших и младших в семье и в ближайшем окружении.

Научно-педагогическая модель наставничества в Движении Первых является основой для разработки и внедрения систем наставничества в практику наставнической деятельности Движения Первых на различных уровнях управления ею: от институционального до федерального, и в различных контекстах, которые задаются спецификой проектов и конкурсов, которые реализует Движение Первых для достижения целей Программы воспитательной работы Движения Первых. Так, на основе предлагаемой модели может быть, при наличии целесообразности, разработана система наставничества отдельного региона, муниципалитета или конкретного проекта, например, «Система наставничества Всероссийского проекта «Юннаты первых».

Таким образом, научно-педагогическая модель наставничества в Движении Первых представляет собой теоретическое описание субъектов, содержания и процессов по реализации наставнической деятельности в Движении Первых, отражающее процесс воспитательной работы в Движении Первых в целях: формирования организационно-методической основы для внедрения и последующего развития механизмов взаимодействия наставников Движения Первых с наставляемыми; методической поддержки деятельности Движения Первых по развитию наставничества; обеспечения создания и развития организационных механизмов вовлечения наставников Движения Первых в работу с наставляемыми.

Область применения научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых

Областью применения научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых является сфера воспитательной работы Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых», осуществляемой наставниками Движения Первых.

Применение научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых включает также сферу взаимодействия субъектов поддержки и сопровождения наставничества - председателей советов региональных и местных отделений Движения Первых друг с другом и со всеми субъектами реализации Программы воспитательной работы Движения Первых.

Область применения научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых распространяется на сферу наставнической деятельности более опытных участников Движения Первых над менее опытными ровесниками, а также младшими (более компетентными в определенных вопросах) над старшими участниками Движения Первых, например, в форме шефства, при педагогическом сопровождении со стороны наставника.

Элементы научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых могут быть применимы для создания систем наставничества в различных контекстах реализации воспитательной работы на условиях добровольности участия, ценностной детерминированности коллективной социально значимой деятельности.

Научно-педагогическая модель наставничества в Движении Первых может составить основу для разработки и внедрения цифровых инструментов по организационному и методическому сопровождению наставничества и цифровых решений реализации содержательно-технологической стороны деятельности наставника и наставляемых.

Нормативно-правовая основа разработки научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых

Методические рекомендации «Участник-наставник Движения Первых: нормативное обеспечение, статус, функции, ограничения. Справочник для региональных, местных и первичных отделений»[2] дают в систематизированном виде характеристику нормативно-правовых основ реализации деятельности наставника в Движении Первых.

В соответствии с Уставом Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» (далее – Устав) наставник является Участником Движения[3]. Участники-наставники являются членами Первичных отделений Движения наряду с участниками-обучающимися (п. 10.1)[4].

В Уставе используется термин участник-наставник наряду с термином участник-обучающийся и коллективный участник, каждый из которых является Участником Движения (п. 3.1). Устав определяет требования к наставнику по возрасту и профессиональной

---

[2] Участник-наставник Движения Первых: нормативное обеспечение, статус, функции, ограничения Справочник для региональных, местных и первичных отделений (методические рекомендации). Сост. М.В. Воробьев. [Электронный ресурс] Режим доступа: Методические рекомендации «Справочник об участнике-наставнике» (xn--d1abknlude.xn--p1ai) (дата обращения 22.04.2024)

[3] Устав Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» (редакция 2), Москва, 2022. С. 5.

[4] Там же, с. 18.

подготовке: наставники должны быть не моложе 18 лет, иметь образование не ниже среднего общего и (или) среднего профессионального образования и участвовать в воспитании и организации досуга участников-обучающихся (п. 3.3, 5.2). Наставниками также могут быть родители и иные законные представители участников-обучающихся (п. 3.4). Устав вводит ограничения, согласно которым наставниками не могут являться лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации не допускаются к педагогической деятельности, лица, которые в соответствии со статьей 15 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» не могут быть учредителями (участниками, членами) некоммерческих организаций, иностранные агенты (п. 3.5).

Пункт 3.4 Устава определяет функционал наставника, который может одновременно выполнять в Движении функции вожатого и добровольца[5]. В рамках описания данной модели мы будем использовать термин наставник, который определяем, как синоним терминам «участник-наставник», а также «вожатый» и «доброволец» в Движении Первых, отражающие функциональную сторону деятельности как организатора наставнической деятельности с различными категориями участников-наставляемых.

Наставники, вовлеченные в воспитательный процесс участников-обучающихся, подчиняются порядку допуска к воспитательной работе, установленному федеральным органом исполнительной власти, ответственным за выработку и реализацию государственной политики и нормативно-правовое регулирование в области общего образования согласно пункту 4.6 Устава.

Внутренние документы Движения Первых, разработанные в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными актами федерального органа исполнительной власти в области образования, определяют порядок деятельности наставников, включая процедуры их обучения, переобучения и повышения квалификации в рамках Движения (п. 4.7).

Наставники Движения Первых обладают рядом привилегий и возможностей. В частности, у них гарантирован равный доступ к участию в деятельности организации. Они также имеют право избираться и участвовать в выборах на различные должности в структурных подразделениях и органах Движения, соблюдая установленный порядок, определенный Уставом и внутренними документами. Наставники активно вовлечены в уставную деятельность Движения, включая участие в мероприятиях, проводимых организацией. Они могут свободно использовать символику Движения в соответствии с его Уставом и внутренними документами.

[5] Устав Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» (редакция 2), Москва, 2022. С. 5.

Помимо этого, наставники имеют право свободно выражать свои взгляды, вносить предложения и обращаться с запросами в структурные подразделения Движения. Порядок внесения предложений и подачи запросов определен внутренними документами организации. Согласно внутренним документам Движения, наставники также могут получать информацию о деятельности организации, ее руководящих, исполнительных, контрольно-ревизионных органах и структурных подразделениях. Кроме того, им предоставлены другие права, установленные Уставом и внутренними документами Движения (п. 4.2).

За активное участие в деятельности Движения и успешную реализацию программ работы, наставники, в соответствии с внутренними документами Движения, обладают привилегией освоения дополнительных образовательных программ в организациях, занимающихся образовательной деятельностью и имеющих соглашения о сотрудничестве с Движением.

Порядок приема, исключения и учета участников-наставников Движения осуществляется на основе внутренних документов Движения Первых.

Программа воспитательной работы общероссийского общественно-государственного движения детей и молодёжи «Движение первых» (далее - Программа) является основным документом Движения, определяющим деятельность Движения по реализации задач государственной политики в области воспитания, защиты и обеспечения интересов детей и молодежи во всех сферах жизнедеятельности с целью формирования гармонично развитий и социально-ответственной личности.

Программа дает сущностно-содержательную характеристику понятия «наставник» в Движении через призму психолого-педагогического знания о феномене «значимый взрослый».

Программа предполагает участие наставника в формировании первичного отделения Движения во всех субъектах и муниципалитетах Российской Федерации в образовательных организациях, в организациях культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики, социальной защиты, детского отдыха и оздоровления и других[6].

Наставник является участником совместной коллективной деятельности по реализации Программы вместе с детьми, молодёжью и другими взрослыми, актуальной для самореализации человека и значимой для общества и государства. Программа предназначена для взрослых и детей: она адресована участникам-наставникам и несовершеннолетним участникам Движения, которые разворачивают деятельность внутри

[6] Программа воспитательной работы общероссийского общественно-государственного движения детей и молодёжи «Движение первых», Москва, 2023. С. 6.

воспитательного пространства[7]. Общественно полезная деятельность участников Движения разворачивается в сфере просоциальной активности за рамками образовательного процесса, с участием общественности, родителей (законных представителей), в сферах образования, молодежной политики, культуры, физической культуры и спорта, социальной защиты, детского отдыха и иных.

Наставник – субъект коллективной, разновозрастной, общественно значимой совместной деятельности детей и взрослых, которая отличается полисубъектностью и включает наставников, педагогов, родителей, законных представителей[8].

Движение Первых видит родителей (законных представителей) и семью в качестве главного партнера в вопросах воспитания. Любой активный родитель может стать частью сообщества Движения Первых. Родители (законные представители), участвующие в Движении, являются значимыми взрослыми, готовыми оказывать поддержку его участникам и заинтересованными в установлении активного и позитивного взаимодействия с ним[9].

Наставничество представляет собой двусторонний процесс, в котором участвуют значимый взрослый (наставник) и подопечный. Этот процесс является видом педагогического взаимодействия, предполагающего личностный рост обеих сторон. Деятельность участников-наставников направлена на стимулирование соответствующих действий детей и молодежи с целью стимулирования их самовоспитания и участия в коллективной общественно-полезной деятельности[10].

Наставничество как технология является одним из ключевых социально-педагогических условий, обеспечивающих развитие детского коллектива и формирование устойчивых взаимосвязей участников образовательного процесса с социальной средой. Оно реализуется через деятельность детско-взрослых сообществ, где опытные и знающие наставники передают свои знания, умения и навыки участникам Движения. Наставничество включает детское самоуправление, когда дети берут на себя ответственность за принятие решений и организацию различных воспитательных событий. Коллективная творческая деятельность, социальные и профессиональные пробы, а также коллективные и групповые проекты позволяют детям развивать свои навыки и таланты под руководством опытных наставников. Социальные игры, мастер-классы и творческие мастерские также выступают важными инструментами наставничества, помогая детям лучше понимать социальную среду и адаптироваться к ней. В целом, наставничество играет ключевую роль в создании

[7] Там же, с. 7.
[8] Там же, с. 9-10.
[9] Там же, с. 14.
[10] Там же.

благоприятных социально-педагогических условий для развития детского коллектива и его интеграции в общество[11].

Наставники – реализаторы Программы воспитательной работы Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых», наряду с педагогическими и иными работниками организации любых типов в сферах образования, культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики, социальной защиты, детского отдыха, участниками Движения[12].

Рост числа наставников, вовлеченных в деятельность Движения – ожидаемый результат реализации Программы воспитательной работы[13].

Программа воспитательной работы – основной документ Движения, массовой и добровольной организации детей и молодежи, родителей и наставников, разделяющих ценности Движения[14].

Девиз наставника Движения:

«Делаем ВМЕСТЕ с детьми, а не ВМЕСТО детей.

Инициативу – поддерживаем.

Активность – поощряем.

Коллективизм – развиваем»[15].

Наставничество играет ключевую роль в развитии социальных навыков участников и повышении их ответственности за общие дела в первичном отделении, развитии у них наставнических навыков. Помощник наставника является «лидерским лифтом» в Движении, где старшие участники помогают наставникам в работе с младшими и вместе отвечают за результаты проектов, осуществляемых в рамках первичного отделения[16].

---

[11] Программа воспитательной работы общероссийского общественно-государственного движения детей и молодёжи «Движение первых», Москва, 2023. С. 13.

[12] Там же, с. 16.

[13] Там же, с. 18.

[14] Там же, с. 20.

[15] Программа воспитательной работы общероссийского общественно-государственного движения детей и молодёжи «Движение первых», Москва, 2023. С. 21.

[16] Там же, с. 25.

Исторические предпосылки

Подготовка вожатых в детском движении в советский период и их поддержка представляла собой комплексную систему обучения и развития кадров для работы с детьми, направленную на формирование высококвалифицированных специалистов в области воспитания и организации детской и молодежной деятельности. Она осуществлялась с учетом общественно-политических целей и потребностей в воспитании молодежи. С начала 1920-х гг. и до середины 1980-х гг. внимание к подготовке вожатых сохранялось и вопросы кадрового обеспечения развития пионерской организации, подготовки кадров вожатых, определение их роли в организации всегда сохраняли свою актуальность.

Подготовка вожатых в пионерской организации представляла собой систему отбора, обучения, поддержки и профессионального развития на всесоюзном и местном уровнях, направленную на решение задач развития пионерской организации в СССР. Развитие пионерской организации сопровождалось постоянным поиском решений двух проблем: кадрового дефицита в обеспечении развития пионерской организации и недостаточного качества подготовки вожатых с определением их роли в организации.

Механизмы отбора кадров для работы с пионерским отрядом развивались на уровне первичного коллектива комсомольской организации. Местные органы управления комсомольской организацией являлись центральным организационным элементом развития кадрового обеспечения пионерской организации, отбора и подготовки вожатых. Параллельно подготовка вожатых велась в специальных институтах в системе управления пионерской и комсомольской организациями, которая эволюционировала в подготовку и профессиональное развитие в системе высшего и среднего профессионального педагогического образования. Формы обучения вожатых для пионерской организации постоянно обогащались от «кружков по изучению педагогики» до «инструктивных сборов».

Система мотивации и поддержки вожатых включала мероприятия, которые были направлены на уравнивание в правах вожатого и педагогического работника в условиях слияния пионерской организации и школы, на помощь в получении педагогических знаний, развитие необходимых умений, заботу об их здоровье.

Структура модели

Научно-педагогическая модель наставничества в Движении Первых структурно включает четыре взаимосвязанных компонента: методологический, целе-результативный, организационный и содержательно-технологический. Каждый из структурных компонентов модели наставничества Движения Первых нацелен на решение следующих задач разработки и последующего внедрения модели наставничества в практику воспитательной работы Движения Первых.

Методологический компонент модели включает совокупность принципов реализации наставнической деятельности в Движении Первых, отражающих специфику воспитательной работы общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи в отличие от других институтов воспитания в Российской Федерации, таких как общеобразовательные организации, организации дополнительного образования детей, подростковые и молодежные клубы, организации культуры и спорта и пр. К специфическим особенностям организации воспитательной работы в движении детей и молодежи относим: наличие устремленности на формирование коллектива первичного отделения как основы развития внутренней позиции личности; участие каждого в разработке плана и содержания деятельности с возможностью влиять на принятие решений; непосредственное участие каждого в подготовке всех дел; наличие личной зоны ответственности в общих делах; право на ошибку и неотвратимость последствий; превалирующая скрытая педагогическая позиция взрослого в деятельности, имеющей социально значимый характер; постоянная сменяемость лидеров – ответственных за общие дела; наличие социально значимой цели в соответствии с ценностями Движения Первых, которые всеми разделяются. Система принципов реализации наставнической деятельности в Движении Первых обоснована концепциями развития наставничества в Российской Федерации (РАО), концепциями самосознания личности, внутренней позиции личности и воспитания личности в коллективе.

Целе-результативный компонент научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых имеет двухуровневую структуру. С одной стороны, наставничество в Движении Первых определяется целями, задачами и результатами Программы воспитательной работы Движения Первых, обусловленными социально значимыми видами деятельности: общественно полезной деятельностью, основанной на добровольном участии детей и молодёжи (заинтересованных в решении какой-либо социальной проблемы) в общественно значимой деятельности, а также добровольном социальном служении и оказании помощи и поддержки нуждающимся; и социально-культурной деятельностью, направленной на развитие личности детей и молодежи средствами разнообразных форм

культурного досуга, приобщения к культурным ценностям и социальным нормам[17]. С другой стороны, наставничество направляется его специфическими целями, задачами, которые отражают особенности собственно наставнической деятельности как передачи (формирования) знаний, навыков, опыта, ценностей, культуры в отличие и в связи с воспитательной работой в Движении Первых.

Организационный компонент модели наставничества в Движении Первых включает описание функций субъектов наставничества: наставник, специфика деятельности которого дифференцируется условиями ее реализации, особенностями контингента наставляемых, особенностями взаимодействия, наличием партнеров; наставляемый – участник-обучающийся, который наряду с функциями наставляемого, может выполнять и элементы наставнической деятельности по отношению к менее опытным участникам.

В качестве наставника могут выступать: куратор – сотрудник организации, на базе которой создано первичное отделение, осуществляющий взаимодействие с Движением Первых (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, заместитель руководителя по воспитательной работе, проректор по воспитательной работе и пр.); председатель (сотрудник) совета местного отделения Движения Первых; председатель (сотрудник) совета регионального отделения Движения Первых; старший вожатый; представители Центрального аппарата Движения Первых; родители участников Движения Первых, включая родителей, вступивших в Движение Первых; и партнеры - представители различных организации, которые принимают участие в реализации Программы воспитательной работы Движения Первых. Разработанная модель определяет функции каждого из субъектов наставничества в Движении Первых и варианты их взаимодействия. В логике деятельностного и личностно-ориентированного подходов модель описывает профиль наставника, включающий четыре сегмента: инструментально-поведенческий, регуляторно-волевой, мотивационно-целевой и когнитивно-оценочный. Мастерство наставника описано через призму владения стилями лидерства и ориентацией на выполнение роли значимого взрослого. Организационный компонент научно-теоретической модели включает описание механизмов работы наставников; их подготовку и критерии самооценки (или оценки) кандидатов в наставники как основы для их отбора (при наличии условий), или саморефлексии наставников в ходе их развития. Обучение наставников рассматривается в общей логике процесса развития наставнических компетенций в течение всей жизни как отдельный этап подготовки наставников – этап их институционального обучения.

[17] Программа воспитательной работы общероссийского общественно-государственного движения детей и молодёжи «Движение первых», Москва, 2023. С. 10.

Содержательно-технологический компонент модели наставничества в Движении Первых описывает возможные варианты процедур, механизмов и форматов (индивидуальный, групповой, коллективный) работы наставника с наставляемыми и предполагает возможность ее детализации через практико-ориентированную рамку возможных приемов, техник, методик работы наставника в процессе организации коллективной социально значимой деятельности в связи с особенностями воспитательного процесса в Движении Первых.

Методологический компонент

Принципы наставничества

Принципы наставничества в Движении Первых определены научно-педагогической моделью в рамке стратегических ориентиров, заложенных в Концепции развития наставничества в Российской Федерации, разработанной в ФГБУ «Российская академия образования»[18], теоретических положений концепций самосознания и внутренней позиции личности (В.С. Мухина, В.С. Басюк), воспитания личности в коллективе (Л.И. Новикова, Н.Л. Селиванова), современных исследований в области наставничества[19], Программы воспитательной работы Движения Первых[20], а также подходов, которые, в соответствии со спецификой воспитания в современном детском движении, включают системный, деятельностный, личностно-ориентированный, компетентностный.

Предлагаемая научно-педагогическая модель наставничества в Движении Первых основана на следующих специфических принципах: позитивных отношений в коллективе, субъект-субъектного взаимодействия, этичности, создания ситуации успеха, ситуативной обусловленности, добровольности, непрерывного характера отношений, активной жизненной позиции, ориентации на запрос наставляемого, принцип интеграции и дифференциации.

Принцип позитивных отношений в коллективе подразумевает с точки зрения личности подход к наставляемому с «оптимистической гипотезой» - убежденностью в возможности достижения наставляемым результатов, в его способностях к развитию, что обеспечивается формированием у наставляемого и наставника адекватной самооценки, уверенности в своих силах и гибкого мышления (положительной установки на собственное совершенствование и достижение поставленных целей). Наличие позитивных отношений в коллективе предполагает формирование и поддержание бодрого, веселого, радостного настроения, как условия эффективности воспитания, в сочетании со спокойным, деловым стилем взаимоотношений, предполагающем взаимное уважение и доверие, распределение поручений и ответственности. Устремленность к созданию комфортной атмосферы для реализации потенциала каждого не предполагает отказа от задач выхода из зоны комфорта, обеспечивающих ситуации развития субъектов воспитательной деятельности.

---

[18] Концепция развития наставничества в Российской Федерации ФГБУ «Российская академия образования» [Электронный ресурс] Режим доступа: https://rusacademedu.ru/wp-content/uploads/2023/07/koncepcia-1.pdf. (дата обращения 09.04.2024).

[19] Игнатьева, Е.В. Реализация наставничества над молодыми педагогами в России и США: сравнительный анализ: специальность 05.08.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: Автореферат на соискание кандидата педагогических наук / Игнатьева, Е.В.; ФГБОУ ВО «Мордовский государственный педагогический университет имени М. Е. Евсевьева». — Саранск, 2023. — 20 с.

[20] Программа воспитательной работы общероссийского общественно-государственного движения детей и молодёжи «Движение первых», Москва, 2023. С. 11.

Принцип субъект-субъектного взаимодействия означает актуализацию субъектной позиции участника Движения Первых, которая обеспечивается предоставлением педагогически целесообразного выбора и свободы принятия решений с последующей воспитательной отработкой последствий этого выбора. Принцип реализуется через приоритетное развитие инициативы и ответственности каждого через инструменты управления коллективом в коллегиальных органах самоуправления на различных уровнях и лидерского потенциала личности.

Принцип этичности[21] предполагает следование моральным и этическим нормам в отношениях между участниками наставничества в Движении Первых. Соблюдение правил и стандартов поведения, уважение к правам и обязанностям других участников наставничества, проявление доверия и уважения между субъектами наставничества.

Принцип создания ситуации успеха заключается в педагогически целесообразном моделировании в воспитательном пространстве Движения Первых на всех уровнях возможностей и ресурсов для удовлетворения «притязания на признание» субъектов наставничества и в социальных отношениях рефлексировать свой индивидуальный путь, достижение целей, преодолении трудностей, адекватность самооценки.

Принцип ситуативной обусловленности означает учёт конкретных обстоятельств и условий при принятии педагогических решений наставником Движения Первых в быстро меняющемся мире с осознанием как индивидуальных, так и возрастных особенностей наставляемых. Ситуативная обусловленность предполагает прогностическую аналитическую деятельность по разворачиванию позитивного сценария воспитания наставляемых, недопущения негативных последствий. Ситуативная обусловленность заложена в основу понимания мастерства наставника, которое в дополнение к традиционному тезису о том, что у каждого наставника (педагога) есть свой собственный персональный стиль педагогического общения и взаимодействия, требует от наставника владения всеми стилями лидерства, каждый из которых должен умела применяться адекватно мотивации наставляемых, уровню развития коллектива, имеющимся ресурсам и характеру задач.

Принцип добровольности в наставнических отношениях реализуется через требование опоры на взаимность интереса к взаимодействию, стремление и наставника, и наставляемого к сотрудничеству и общению. Каждая из сторон добровольно и заинтересовано способствует формированию доверительных отношений при стимулирующей и поддерживающей педагогической роли наставника. Добровольность предполагает наличие потенциальной возможности отказаться от взаимодействия, изменить его характер, собственную роль.

---

[21] Васильева О.Ю., Басюк В.С., Иванова С.В. Этика наставника // Ценности и смыслы. 2023. №6 (88). С.7-19.

Принцип непрерывного характера отношений реализуется в требовании к организатору деятельности добровольного объединения не приостанавливать деятельность, активность, проект при негативной динамике мотивации участников, а работать с мотивацией, при этом постоянно «держать дверь тщательно приоткрытой» (А.А. Сняцкий) и для тех, кто на каких-то этапах работы потерял интерес, стал менее активным, и для новых участников первичного отделения. Непрерывный характер отношений способствует формированию чувства принадлежности и единства в коллективе, дает возможность участнику всегда вернуться или присоединиться к коллективной социально значимой деятельности первичного отделения Движения Первых или конкретному проекту.

Принцип активной жизненной позиции в организации наставничества в социально значимой деятельности Движении Первых подразумевает стремление наставника и наставляемого к поиску ответов на вызовы и общественные потребности, к созданию положительного вклада в общественное благополучие, к формированию социальной ответственности, готовности к активному участию в развитии общества, проявление заботы о себе, других и окружающем мире в процессе формирования идентичности личности в соответствии с ценностями Движения Первых.

Принцип ориентации на запрос наставляемого заключается в целенаправленной и постоянной работе наставника по формированию запроса наставляемого на его собственное развитие на основе наблюдения, анализа деятельности наставляемого и ее результатов, его поведения, с определением перспектив развития личности и коллектива, планирования деятельности, сильных сторон и дефицитов на основе рефлексивных практик.

Принцип интеграции и дифференциации предполагает поиск баланса в педагогических инструментах, которые проектирует и использует наставник в своей деятельности, индивидуального и социального, открытой и скрытой педагогической позиции, коллективного и личного, традиций и проектирования будущего, уважения и требования, интереса и долга, активности наставника и наставляемого.

Целе-результативный компонент модели

Цели и задачи взаимодействия между наставниками и наставляемыми в Движении Первых

Целе-результативный компонент научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых включает цели, задачи взаимодействия между наставниками и наставляемыми в Движении Первых. Содержание целе-результативного компонента модели определяется базовыми ориентирами, заложенными в Программе воспитательной работы Движения Первых, поскольку наставническая деятельность при рассмотрении через призму педагогической целесообразности является воспитательной. Целевые ориентиры Программы воспитательной работы Движения Первых дополняются с учетом специфики собственно наставнической деятельности по реализации задач Движения Первых.

Целью Программы воспитательной работы Движения Первых является содействие воспитанию, профессиональной ориентации, подготовке к полноценной жизни в обществе детей и молодежи, включая формирование их мировоззрения, а также содействие подрастающему поколению в реализации инициативы, самостоятельности и ответственности в социально значимой общественной деятельности, защите интересов Отечества, самореализации и гражданскому становлению детей и молодежи на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Целью наставничества в логике предлагаемой модели является формирование многоуровневого воспитательного пространства разновекторного взаимодействия участников Движения Первых по передаче (формированию) знаний, навыков, опыта, ценностей, культуры в интересах реализации целей Движения Первых в процессе коллективной социально значимой деятельности.

Задачи Программы воспитательной работы Движения Первых включают следующие: развитие личности как субъекта активной социальной деятельности в коллективе, развитие самосознания как основы индивидуальной системы ценностей и мировоззрения, формирование гражданской идентичности и деятельностного патриотизма, формирование внутренней ценностной позиции личности по отношению к себе, собственному жизненному пути, окружающим людям, предметному миру – культурному наследию России и человечества; развитие навыков, направленных на оказание помощи другим людям, а также навыков сотрудничества и уважения к ним; развитие Движения Первых как института социального воспитания инициативы, самостоятельности и ответственности подрастающего поколения; формирование у детей и молодежи стойкого неприятия идеологии экстремизма, терроризма, неонацизма, а также содействие воспитанию межнационального, межэтнического

(межконфессионального) согласия и его дальнейшего укрепления, уважения к закону и правопорядку.

Задачи собственно наставнической деятельности в Движении Первых, отражающие ее специфику связаны с несколькими ключевыми аспектами. Во-первых, это развитие личности как субъекта наставнической деятельности, которое осуществляется через системные рефлексивные практики формирования внутренней позиции и самосознания личности. Во-вторых, это овладение стратегиями деятельности наставника и наставляемого в организации различных видов коллективной социально значимой деятельности. Третьим аспектом является развитие культуры, традиций и поведения взаимопомощи и взаимоуважения на всех уровнях реализации Программы воспитательной работы Движения Первых. Наконец, четвертая задача состоит в ускорение самоопределения и идентификации личности с ценностями Движения Первых и коллектива первичного отделения.

Модель ориентируется на результаты Программы воспитательной работы Движения Первых, которые составляют широкую рамку оценки деятельности наставников Движения Первых и определены следующим образом:

– раскрытие потенциала детей и молодежи, их подготовку к выбору профессии как главному социальному выбору;

– сформированность социально значимых личностных качеств детей и молодежи: социальной активности, инициативности, деятельностного патриотизма, самостоятельности и ответственности в социально значимой общественной деятельности в интересах Отечества;

– самореализацию и гражданское становление детей и молодежи;

– зрелость внутренней позиции личности как ценностного отношения человека к себе, собственному жизненному пути, окружающим людям, культурному наследию России и человечества;

– сформированность мировоззрения, присвоение традиционных российских духовно-нравственных ценностей, гражданской идентичности; стремление к самореализации в России, работе в интересах развития российского общества и государства;

– развитость личности как субъекта активной социальной деятельности в коллективе, сформированность потребности в осознании и желании выполнять общественно значимую деятельность, готовность к социально значимой деятельности в интересах общества и государства;

– сформированность навыков просоциального поведения, направленных на способы оказания помощи другим людям, содействия и сотрудничества ради общего блага;

– сформированность у детей и молодежи стойкого неприятия идеологий экстремизма, терроризма, неонацизма, межнационального, межэтнического (межконфессионального) согласия, уважения к закону и правопорядку;

– увеличение вовлеченности детей и молодежи в деятельность Движения;

– увеличение численности наставников Движения, вовлеченных в деятельность Движения;

– увеличение информированности и узнаваемости Движения как организации, предоставляющей широкие возможности для развития общественной активности детей и молодежи.

В узком смысле результаты наставничества в Движении Первых должны обеспечить: переход от воспитания к самовоспитанию личности с помощью значимого взрослого; развитие наставнических компетенций на разных уровнях и компетенций взаимодействия с наставником; рост качества воспитательной деятельности на основе рефлексивных практик.

Организационный компонент модели

Компетенции наставника Движения Первых

В рамках деятельностного подхода компетенции наставника Движения Первых рассматриваем как способность и готовность осуществлять передачу (формирование) знаний, навыков, опыта, культуры, ценностей в процессе совместной коллективной социально значимой деятельности во взаимодействии участников Движения Первых в коллективе, группе и индивидуально в форме рефлексивных практик, основанных на доверии и уважении.

Профиль наставника Движения Первых определяет содержательную сторону процессов оценки и отбора наставников, а также является составляющей мониторинга деятельности наставника Движения Первых, служит для обеспечения эффективности и качества наставнической деятельности, помогая участнику-наставнику определить свои сильные и слабые стороны и области для дальнейшего улучшения.

Основные задачи разработки профиля наставника Движения Первых включают его применение для развития программ обучения и самообразования наставников на основе формирования комплекса качеств и навыков, необходимых для успешного и эффективного наставничества.

Профиль наставника Движения Первых – это комплекс характеристик, определяющих навыки и знания в наставнической деятельности и индивидуальные психологические характеристики наставника. Профиль наставника Движения Первых включает следующие сегменты: регуляторно-волевой, мотивационно-целевой, когнитивно-оценочный и инструментально-поведенческий. Эти сегменты соответствуют различным аспектам направленности и содержания развития наставника.

Регуляторно-волевой сегмент профиля определяет способность индивида эффективно управлять своими действиями в разнообразных условиях, включает следующие ключевые качества: оптимистичность, саморегуляция, самоконтроль, саморазвитие, настойчивость, энергичность, активность, самостоятельность принятия решений, ответственность, инициативность, решительность, выдержка, деятельность, непосредственность.

Мотивационно-целевой сегмент профиля определяет мотивы и цели деятельности наставника. Он базируется на ценностях Движения Первых, включает великодушие, целеустремленность, коллективизм, эмпатию, заботу и внутреннюю мотивацию реализации задач Программы воспитательной работы Движения Первых во взаимодействии с детьми и молодежью.

Когнитивно-оценочный сегмент профиля наставника направлен на анализ уровня использования критического мышления, креативности и рефлексии в деятельности наставника.

Инструментально-поведенческий сегмент профиля включает качества: этичность поведения, уверенность в себе, компромиссность, кооперативность, внимательность, умение обучать, гибкость, принимающее поведение, влияние на окружающих, руководство другими, самостоятельность поведения.

Инструментально-поведенческий сегмент включает специфические умения в наставнической деятельности, которые создают основу формирования компетенций наставнической деятельности: наблюдение в деятельности, стимулирование активности, вовлечение в коллективную социально значимую деятельность, обмен идеями и опытом, обучение (социальным) навыкам, передача обратной связи в рефлексии по итогам деятельности (индивидуально/в группе/коллективе), собственный пример (эталон) в деятельности, моральная поддержка, помощь в стрессовых ситуациях, помощь в постановке (личностных) целей (программы развития личности) и построении плана их достижения, создание безопасной среды, в которой участник не будет терять уверенность в себе, сделав ошибку, открыто обсуждать с участником волнующие его вопросы и проблемные ситуации, установить отношения, которые позволят расширить сферу общения и перенести передачу опыта за рамки узких задач, делегировать задачи в коллективной социально значимой деятельности. К значимым относятся также умения коммуникации и организаторские умения во взаимодействии участников Движения Первых.

Четыре акцента деятельности наставника, соответствующие девизу наставника Движения Первых «Делаем ВМЕСТЕ с детьми, а не ВМЕСТО детей. Инициативу – поддерживаем. Активность – поощряем. Коллективизм – развиваем» условно можно декомпозировать в выделенных специфических умениях. Первое, совместность деятельности требует умений делегировать и формировать пространство и отношения без страха за ошибку, второе, поддержка инициативы основана на личном примере, помощи в постановке личных целей и моральной поддержке, третье, поощрение активности осуществляется через наблюдение в деятельности и рефлексию, через обучение навыкам. Развитие коллективизма предполагает умения передавать обратную связь в различных форматах и организационные умения по развитию коллектива в совместной социально значимой деятельности.

Уровень мастерства наставника проявляется и оценивается через адекватное ситуации владение стилями лидерства наставника: товарищеский, опосредованный, тренерский, демократический, эталонный, авторитетный, партнерский, авторитарный в зависимости от уровня развития коллектива первичного отделения, который определяет наличие или отсутствие возможности делегирования функций контроля и принятия решений наставляемым; от наличия времени для решения поставленных задач, от доминирующей цели – развитие межличностных отношений , формирование атмосферы доверия или в условиях

ограниченного времени решения практической задачи. Например, проведение какого мероприятия в ограниченный период времени. Задача программ подготовки наставников и их методического сопровождения в том, чтобы ориентировать их на самосовершенствование в направлении овладения различными стилями лидерства.

Товарищеский стиль целесообразен для наставника, когда на первом месте участники и их чувства, нежели цели и задачи проведения конкретного мероприятия. Авторитетный стиль используется, когда наставник рисует желанную картинку будущего в ближней, средней и дальней перспективах и позволяет развиваться, самостоятельно решая задачи разного уровня сложности. Демократический стиль целесообразен при решении поставленной задачи, когда нужно не только получить новые идеи от участников, но и заручиться их доверием и поддержкой. При реализации авторитарного стиля наставник сам проектирует план подготовки и проведения мероприятия, распределяет поручения и делегирует ряд задач, дает четкие инструкции и контролирует их выполнение. Тренерский стиль адекватен для развития навыков участников в процессе специально организованного наставником освоения ими социального опыта в общественно-полезной деятельности. Эталонный стиль лидерства предполагает, что наставник личным примером демонстрирует в совместной деятельности приверженность ценностям, миссии и целям Движения, осознанно и последовательно работает над собственным развитием. Партнёрский - наставник и актив коллектива или инициативная группа работают вместе, чтобы эффективно решить конкретную проблему. Опосредованный стиль лидерства целесообразен, когда наставник фокусируется на сплочении коллектива, развитии взаимоуважения и взаимопомощи через мотивацию социально значимой деятельности и формирование системы взаимозависимости.

В качестве инструмента самооценки (или оценки) качеств наставника может использоваться профессионально-психологический опросник В.Е. Петрова[22] (https://psytests.org/work/ppo.html). Диагностируемые качества регуляторно-волевого сегмента профиля включают: ответственность (готовность принимать ответственность за свои поступки), нормативность (следование нормам и правилам) и эмоциональную стабильность (регулирование своего эмоционального состояния в различных контекстах). Диагностируемые качества мотивационно-целевого сегмента - настойчивость, активность, трудолюбие позволяют оценить степень готовности наставника к достижению целей, мотивационные и целевые факторы, лежащие в основе деятельности наставника и позволяющие давать личный

[22] Петров, В.Е. Профессионально-психологический опросник [Электронный ресурс] Режим доступа: https://psytests.org/work/ppo.html (дата обращения: 16.02.2024); Петров, В.Е. Профессионально-психологический опросник: методика и технология диагностики личности : учебно-методическое пособие / В. Е. Петров ; МВД России, Федеральное гос. образовательное учреждение доп.проф. образования "Всероссийский ин-т повышения квалификации сотрудников МВД России", Центр изучения проблем доп. проф.образования. - Домодедово : ВИПК МВД России, 2010. - 40 с.

пример участникам и коллегам. Диагностируемыми качествами когнитивно-оценочно сегмента являются гибкость мышления со способностью к адаптации и изменению под различные условия в отличие от ригидности, которая характеризуется неподвижностью и нежеланием принимать новые подходы или идеи, уровень развития когнитивных и аналитических способностей. Диагностика инструментально-поведенческого сегмента профиля включает оценку таких качеств, как доброжелательность, лидерство (доминантность), общительность.

Обучение наставников Движения Первых

Научно-педагогическая модель наставничества в Движении Первых предполагает следующие направления развития наставнических компетенций участников Движения Первых как основы целостного непрерывного процесса подготовки и сопровождения наставников в рамках положений непрерывного образования в течении всей жизни:

- опыт участия в наставнической деятельности в качестве наставляемого:
- обучение;
- методическое сопровождение.

Первое направление - это погружение в деятельность Движения Первых в качестве участника (наставляемого), оно может предварять обучение или развиваться параллельно. Центральное направление целостного процесса развития наставнических умений наставников Движения Первых рассматривается как обучение наставников. И третье направление подготовки наставника включает всестороннюю поддержку наставника в его саморазвитии, которая предполагает целенаправленное методическое сопровождение его деятельности как наставника на разных уровнях.

Формирование навыков наставнической деятельности и создание мотивации к наставнической деятельности начинается у участников коллективной социально значимой деятельности первичных отделений Движения Первых, например, в процессе реализации шефской помощи или различных форм взаимодействия с другими участниками, по мере того как они выполняют различные постепенно усложняющиеся поручения, участвуют в самоуправлении коллективом первичного отделения. Формирование отдельных навыков, моделей поведения наставника и мотивации заботы, помощи младшему или менее опытному, уважительного отношения происходит параллельно с развитием навыков и продуктивных моделей поведения участника как наставляемого. Решающим фактором и средством их формирования становится наставник, выполняющий роль значимого взрослого, его личный пример и событийно-ценностное наполнение деятельности в процессе присвоения ценностей, целей, традиций Движения Первых и своего первичного отделения.

Обучение наставников Движения Первых в рамках модели предполагает наличие институциональных условий, например, в процессе получения педагогического образования различного уровня, в системе дополнительного профессионального постдипломного образования, а также на различных краткосрочных семинарах, тренингах, слетах и пр. Основные требования к реализации программ обучения наставников состоят в приближении организации обучения к условиям реальной деятельности наставника, работу по присвоению ценностей и целей Движения Первых, «обучение в деятельности», использование различных приемов рефлексивных практик.

Развитие наставников продолжается в методически организованном пространстве самообразования и саморазвития или в инициативной деятельности: обмен опытом (представление собственного опыта, ознакомление с опытом коллег), участие в научно-практических и практических конференциях с научно-методическим осмыслением собственной деятельности, наблюдение за деятельностью и результатами деятельности коллег в совместной деятельности или в экспертной деятельности. Формы создания и развития методически организованного пространства саморазвития наставников Движения Первых реализуются на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях. Это направление подготовки наставников может рассматриваться как следующий этап после обучения наставников, так и как параллельное другим относительно самостоятельное направление - совершенствование наставнических компетенций.

Реализация научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых предопределяет ряд требований к программам обучения наставников, которые осуществляются в очном или гибридном формате. Обучение может реализовываться в структуре (модуля, дисциплины) программ подготовки педагогов в системе среднего профессионального образования, на основных профессиональных образовательных программах высшего образования, на программах дополнительного профессионального образования, краткосрочных семинаров, тренингов.

По содержанию программы (модули, дисциплины и др.) могут быть комплексными, охватывающими все аспекты деятельности наставника по реализации Программы воспитательной работы Движения Первых и аспектными или тематическими. Тематические образовательные программы обучения наставников могут формироваться на различных основаниях, к которым относим следующие: с опорой или без опоры на особенности (потребности, задачи) контингента обучающихся; предполагающие овладение специфическими методическими инструментами Движения Первых или отражающих специфику воспитания в детском движении в целом или в общем особенности современной теории и практики воспитательной работы; программы обучения в рамках проектов

и конкурсов Движения Первых. Основу проектирования содержания программ обучения наставников Движения Первых составляет подход, заложенный в профиле наставника (организационный компонент модели) и в содержательно-технологическом компоненте научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых, включающем процедуры, механизмы и форматы наставнической деятельности.

Среди условий реализации подготовки наставников выделяем три основных условия. Первое, максимально возможное приближение условий подготовки (обучения) к условиям деятельности наставника через формы, приемы и методы организации образовательного процесса. Например, опора на разнообразные рефлексивные приемы, использование воспитательных технологий и приемов формирования сообществ в организации образовательного процесса, элементов наставничества. Во-вторых, предоставление возможностей участия в процессе подготовки (обучения) в управляемом групповом взаимодействии и сопровождении индивидуальных практико-ориентированных проектов в образовательном процессе. И, третье, психолого-педагогическая поддержка мотивации развития наставника в роли значимого взрослого для разных возрастных категорий участников Движения Первых.

Организация работы с наставником

Организация работы с наставником может включать три основных этапа: привлечение, получение статуса и поддержка наставника.

Привлечение наставников в деятельность Движения Первых включает всестороннее информирование о Движении Первых и о роли и деятельности наставника. Высокая информационная активность является компонентом федерального, регионального и муниципального уровней управления развитием Движения Первых. Целевая аудитория информационной политики должна включать широкую родительскую, педагогическую и профессионально-профильную общественность для формирования положительного образа Движения Первых и наставника Движения Первых.

Привлечение и мотивация наставников строится на использовании административных, материальных, социально-личностных и педагогических механизмов, предполагающих дифференцированный подход к их отбору в зависимости от уровня наставничества.

Получение статуса наставника Движения Первых предполагает формальную процедуру в соответствии с требованиями внутренних документов Движения Первых.

Методическое сопровождение и поддержка деятельности наставника Движения Первых включает программы развития наставнических компетенций в сфере деятельности Движения Первых. Эффективность реализации методической поддержки определяется двумя

факторами: во-первых, доступность информации и мероприятий, во-вторых, активность наставника.

Методическая поддержка деятельности наставников включает: информирование и обучение: вебинары, консультации, выездные мероприятия, семинары (с опорой на индивидуальное саморазвитие, самообразование); интернет-ресурсы методической поддержки наставников Движения Первых; обмен опытом с рефлексией собственного: круглые столы, дискуссионные площадки, конкурсы, публикации, экспертная деятельность и пр.

Привлечение, отбор наставников Движения Первых

Привлечение наставников Движения Первых может реализовываться через один или комбинирование нескольких из следующих механизмов: административный, материальный, социально-личностный и педагогический.

Административные механизмы включают формализованную деятельность по разработке и принятию соответствующих нормативных документов, устанавливающих поддержку системы наставничества на уровне государства и общества, создание специальных программ и инициатив, поддерживаемых правительством, органами управления и образовательными организациями для привлечения наставников. Институциональный уровень реализации административного механизма является действующим в условиях, когда первичное отделение создается на базе организаций.

Материальные механизмы предполагают предоставление мер поощрения в форме содействия в получении наставниками дополнительных возможностей для развития, обучения и повышения квалификации и пр., в том числе и на конкурсной основе.

Социально-личностные механизмы включают работу с общественным мнением для формирования позитивного отношения к наставничеству через информационные кампании, образовательные мероприятия и пропаганду положительных историй успеха наставников, взаимодействие с неформальными лидерами и мнениями в обществе, чтобы распространять идеи и ценности, связанные с ролью и значением наставничества и самого Движения Первых.

Педагогические механизмы основаны на использовании всего спектра педагогических методов – методов убеждения и аргументации, дискуссий, личный пример, соревнование, общественное поручение, проведение бесед, создание ситуаций успеха благодаря проведению практико-ориентированного обучения потенциальных наставников различным аспектам наставничества; широкого спектра приемов реализации методов поощрения наставников.

Использование механизмов привлечения наставников предполагает комплексность и системность на всех этапах подготовки наставников, с учетом специфики каждого уровня

наставничества от федерального до институционального и межличностного для создания благоприятной среды для привлечения и удержания эффективных наставников.

Учитывая специфику деятельности в Движении Первых и прежде всего добровольный характер и ценностно-событийное наполнение коллективной социально значимой деятельности, а также устремленность саморазвития наставника к роли значимого взрослого в совместной деятельности с участниками Движения Первых наименее предпочтительно ограничиваться использованием только административного механизма особенно на институциональном уровне организации наставничества в первичных отделениях Движения Первых.

Решение вопроса об оценке и отборе наставников в Движении Первых не имеет однозначного подхода. С одной стороны, добровольный характер общественно-государственного движения, современный этап массовизации движения, требующий постоянного расширения состава наставников ставит под сомнение целесообразность постановки этого вопроса в формально-оценочной логике.

С другой стороны, целевой образ наставника в Движении Первых на основе профиля наставника является базой для разработки инструментов самооценки (оценки) наставниками своих качеств (например, открытых цифровых инструментов, возможно с опциями по выделению сильных сторон и предложений по преодолению дефицитов). Кандидат в наставники посредством критериев оценки самостоятельно оценивает свою готовность к наставнической деятельности в Движении Первых. При актуализации необходимости разработки инструментов диагностики для решения задач отбор наставников в Движение Первых возможно использование инструментов самооценки наставников.

Критерии самооценки наставников (или оценки кандидатов в наставники) основаны на сегментном составе профиля наставника и включают следующие шесть критериев: регулятивный, мотивационный, познавательный, деятельностный, нравственно-ценностный, креативный.

1. Регулятивный критерий включает готовность к самообразованию, что означает желание и способность учиться самостоятельно, без посторонней помощи или при поддержке наставника, в условиях институционального обучения, продуктивно воспринимать обратную связь по своей деятельности, а также готовность и умение принимать ответственность за свои действия. Развитая самостоятельность, ответственность и инициативность позволяют наставнику эффективно организовывать свою работу и принимать решения в воспитательном процессе.

2. Мотивационный критерий оценивает не только интересы и способности кандидата, но и его стремление к социально значимой деятельности. Важно понимать, насколько человек

готов вкладывать себя в наставническую деятельность и насколько выражены его стремления помогать другим.

3. Познавательный критерий оценивает мышление кандидата в контексте решения воспитательных задач, насколько он готов повышать свое мастерство наставника и до какой степени развита его рефлексия. Высокий уровень интеллектуальной активности позволяет кандидату адаптироваться к различным ситуациям и находить эффективные методы и подходы в воспитательной работе.

4. Деятельностный критерий оценивает такие качества, как целенаправленность, активность, авторитет, уважение со стороны коллег, администрации, учащихся и их родителей. Также оценивается опыт реализации воспитательных методик и технологий, что позволяет определить, насколько кандидат компетентен в своей деятельности наставника.

5. Нравственно-ценностный критерий оценивает ценностные ориентации личности и их соответствие ценностям Движения Первых. В контексте воспитательной деятельности важно, чтобы наставники исповедовали высокие нравственные и этические принципы, чтобы их пример мог воспитывать учащихся.

6. Креативный критерий оценивает уровень творческого подхода к деятельности, способность к педагогической импровизации и творческий подход к постановке и достижению целей. Наличие творческих способностей позволяет наставнику находить инновационные методы воспитательной работы, добавлять интересные элементы в учебный процесс и создавать условия для творчества учащихся.

Механизм мотивации и поощрения наставников Движения Первых

Механизм мотивации наставников основан на внутренних и внешних, моральных и материальных стимулах, которые влияют на отношение, поведение и результативность деятельности. Вовлеченность наставников обладает определённой спецификой, отражает их эмоциональную привязанность и глубокую приверженность своему делу: стремление к совместной социально значимой деятельности с детьми и молодежью, что подкрепляется наличием у определенной части наставников продуктивного опыта участия в общественной жизни в собственном детстве и желанием его продолжать[23].

Методы мотивации[24] наставников включают традиционные методы мотивации сотрудников, реализация которых определенным образом преломляется через призму специфики деятельности Движения Первых, такие как:

---

[23] Васильева О.Ю., Басюк В.С., Иванова С.В. Наставничество: вчера, сегодня и завтра // Педагогика. 2023. Том 87. №8. С.5-17.

[24] Ермолов Ю. А. Корпоративная система мотивации персонала и ее место в корпоративной культуре // Социально-экономические явления и процессы. 2013. №7 (053). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sistema-motivatsii-personala-i-ee-mesto-v-korporativnoy-kulture (дата обращения: 16.05.2024).

- возможность выездов – командировок, обучения,
- возможность поездок вместе с детьми,
- обеспечение атрибутами и символикой Движения Первых наставников и наставляемых,
- развитие чувства сопричастности,
- введение «почетного знака наставника Движения Первых» или иных знаков почета или отличия;
- мотивирование через саму работу отражается в поддержке мотивации наставника черед поддержку его наставляемых (предоставление возможности детям поездок, предоставление транспорта, подарков, призов, обеспечение участников символикой Движения Первых, внешнее признание достижений участников),
- признание достижений наставника на всех уровнях сопровождения наставничества,
- возможности участия наставника в планировании, реализации и подведении итогов деятельности Движения Первых на уровне муниципалитета, региона и федерации,
- поощрение групповой/командной работы наставников на уровне школы/муниципалитета для восполнения пробела в коммуникации с коллегами на уровне организации, муниципалитета, региона и федерации (формирование муниципальных команд наставников), поскольку общение наставников преимущественно ограничено коммуникацией с детьми, встречи с экспертами, значимыми людьми.

Механизм мотивации наставников регулируется следующими принципами:

- комплексный и непротиворечивый характер разнообразных воздействий;
- минимизация или отказ от наложения взысканий, принуждения;
- опора на применение стимулов, относящихся к типам побуждения и вознаграждения;
- непрерывное развитие и совершенствование методов мотивационного воздействия;
- стремление к гармонизации интересов наставников и Движения Первых;
- учет структуры мотивов наставников и степени удовлетворения их потребностей и интересов прежде всего на уровне организации и муниципалитета при реализации личностно-ориентированного подхода к наставникам.

Механизм мотивации наставников включает разнообразные инструменты мотивирования наставников, набор которых в конкретных условиях определяется имеющимися традициями, ресурсами, кадрами и структурой мотивов наставников.

Инструменты мотивирования наставников могут применяться на любом уровне взаимодействия с наставниками (конкурс, благодарность и пр.).

Конкурсы наставников (а также всех других субъектов наставничества): профессиональные, непрофессиональные (спортивные соревнования, семейные и пр.), проектные активности и проекты, командные, включая конкурсы с детьми; конкурсы на проведение мероприятий, включая грантовые.

Цели конкурсов для наставников: стимулирование собственного развития, стимулирование информированности, инициативы и активности, коммуникация наставников друг с другом, формирование положительного образа наставника и положительных образцов опыта, создание ситуаций успеха и признания. Поддержка наставников в ходе подготовки к конкурсам и в процессе их проведения включает материальную, обеспечение атрибутами Движения Первых, командировочными расходами, методическую и пр. и предполагает диверсифицированную систему награждения и поощрения участников и победителей. Например, для победителей конкурсов определенного статуса и уровня целесообразно рассмотреть возможности повышения квалификации, участия в программах путешествий, посещение культурных мероприятий.

На праздники и знаменательные даты отмечать наставников подарками, благодарственными письмами, устной благодарностью за определенные достижения на торжественных церемониях, мероприятиях, размещение фотографий («Знай наших...») в цифровых и оффлайн-формах в целях как создания ситуации успеха для наставника, трансляции успехов, так и для формирования среды, в которой наставничество в Движении Первых рассматривается как важная задача, почетная миссия.

Предоставление возможностей для командировок (с/без участия детей) в целях обучения, предоставление педагогической общественности собственного опыта участия в конкурсах, форумах. Необходим мониторинг этой деятельности для того, чтобы, с одной стороны, поддержать активных и результативных наставников, а, с другой стороны, дать стимул развития каждому наставнику и его первичному отделению.

Создание условий для того, чтобы наставники могли реализовать свою экспертную позицию на различных мероприятиях, конкурсах и других мероприятиях как в сфере Движения Первых, так и в партнерских.

Создание и развитие неформальных и формальных сообществ наставников и других субъектов наставничества (методических, научно-методических, дискуссионных, по интересам, сообщества наставников флагманских и профильных проектов, психологические тренинги, «школы наставника» и пр.) различного уровня в целях формирования условий для коммуникации наставников друг с другом, получения новых идей

для практической деятельности, создания благоприятного психологического климата распространения продуктивного отношения к целям и ценностям Движения Первых, предотвращающего риски профессионального выгорания, негативизма, «закапсулированности», формирования ощущения причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Разработка и предоставление программ наставничества, стажерских практик для начинающих наставников.

Формирование возможности для горизонтального и вертикального карьерного роста в сфере деятельности Движения Первых как в неформальных сообществах, так и на уровнях организации, муниципалитета и региона, а также федеральных проектов.

При всей значимости получения стимулирующих возможностей и признания от иных организаций (например, администрация муниципалитета) важно, чтобы Движение Первых стало приоритетным агентом использования инструментов стимулирования наставников, сформировало механизмы влияния (включая мониторинг за применением методов стимулирования и поощрения) на уровне региона и муниципалитета. Для решения этой задачи одним из решений является формирование образца-прототипа этой деятельности на федеральном уровне для региональных и муниципальных организаторов Движения Первых, регионального - для муниципального, который может преломляться и масштабироваться в регионах и муниципалитетах для работы с наставниками. Экстраполяция федеральных практик (например, съезд) на уровень муниципалитета и региона может стать продуктивным решением формирования пространства управления деятельностью и коммуникациями.

Высокое методическое и организационное качество мероприятий на федеральном уровне вдохновляет на проведение аналогичных мероприятий, служит образцом для применения и повышает общий уровень организационной и методической культуры в стране в сфере наставничества.

Мониторинг и оценка деятельности наставников Движения Первых

Подход к мониторингу и оценке деятельности наставников Движения Первых базируется на двух основаниях. С одной стороны, на анализе процессуальной стороны реализации наставником воспитательной работы через использование процедур, механизмов и форматов наставнической деятельности, представленных в содержательно-технологическом компоненте научно-педагогической модели наставничеств в Движении Первых, с другой стороны, на анализе результативности деятельности наставника, т.е. по динамике изменений результатов реализации Программы воспитательной работы Движения Первых в первичном отделении, в рамках данной научно-педагогической модели наставничества Движения Первых

предлагается ориентироваться на специфические результаты, связанные со спецификой наставничества. Первый вид мониторинга традиционно называют внутренним мониторингом, второй – внешним. Мониторинг и оценка деятельности наставников – это взаимосвязанные процессы. Оценка или самооценка деятельности наставника проводится на основе данных полученных в результате мониторинга.

Мониторинг деятельности наставника – это систематический анализ его деятельности, проводимый с определенной регулярностью для выявления изменений за заданный период времени в фактических показателях относительно ожидаемых (целевых, требуемых) результатов.

Главной целью мониторинга является выявление, сбор и систематизация данных о ходе и результатах деятельности наставника, возможно с включением данных о ее внешних и внутренних факторах. Анализ условий и факторов деятельности позволит объективизировать оценку или самооценку деятельности наставника.

К основным методам мониторинга деятельности наставника в Движении Первых мы относим методы наблюдения и самонаблюдения с использованием различных инструментов, таких как, портфолио, экспертный лист, дневник наблюдения, чек-лист, протокол наблюдения, задающих методическую рамку наблюдения, включая объекты мониторинга, показатели мониторинга по различным формам организации деятельности, способствующих объективизации результатов наблюдения. Наблюдение, проводимое наставником своей деятельности, может быть включенным, непосредственным, непрерывным, свободным.

Регулярность мониторинга деятельности наставника определяется видом мониторинга и регулярностью мониторинговых процессов в организации, на базе которой действует первичное отделение. Регулярность внешнего мониторинга определяется логикой жизненного цикла участника Движения Первых в первичном отделении и можно выделить соответственно: входной (или отборочный, при необходимости), промежуточный и итоговый мониторинг. Регулярность внутреннего мониторинга определяется логикой календарного плана по реализации Программы воспитательной работы Движения Первых.

Критерии оценки (самооценки) деятельности наставника коррелируют с подходом к выделению процессуальной и результативной сторон его деятельности (внутренний и внешний виды мониторинга). Соответственно выделяем 2 вида оценки.

Оценка процессуальной стороны деятельности наставника связана с оценкой соблюдения логики педагогической целесообразности (адекватность приемов, методов и технологий поставленным задачам), уровня субъектности участников при использовании форматов, процедур и механизмов наставнической деятельности и условий для реализации

задач. Оценивается удовлетворенность субъектов наставнической деятельности. Соответствие индивидуальным и возрастным психолого-педагогическим особенностям участников.

Оценка результатов наставнической деятельности обладает всеми специфическими признаками результатов воспитания, к которым вслед за П.В. Степановым[25] относим неопределенность, временную относительность и этический характер. В этой же логике личностный рост является критерием наставнической деятельности, который оценивается через показатели – уровни сформированности воспитательных результатов: приобретение знаний социальных норм, развитие позитивного отношения к ценностям Движения Первых, приобретения опыта самостоятельной социально значимой деятельности.

[25] Система критериев и показателей оценки качества воспитания в образовательных учреждениях [Текст] : научно-методическое пособие / Степанов П. В. ; Центр теории воспитания УРАО "Ин-т теории и истории педагогики", Московский центр качества образования, Московский гуманитарный пед. ин-т. - Москва : МГПИ, 2010. С.21-22

Содержательно-технологический компонент модели

Возможные варианты процедур, механизмов и форматов работы наставников Движения Первых

Процедуры работы участника-наставника Движения Первых операционально описывают процесс организации наставнической деятельности в рамках Движения Первых в логике деятельностного и технологического подходов и включают следующие процедуры работы наставника Движения Первых, которые в цикле структуры деятельности могут рассматриваться и как этапы: диагностирование, целеполагание, проектирование, организация деятельности, контроль и управление. Практика организации деятельности первичного отделения может на одном хронологическом срезе быть представлена параллельным сосуществованием всех процедур. Кроме того, диагностирование, контроль и управление – это процедуры непрерывного характера в условиях добровольного объединения, которые осуществляются неформальными способами, например, методом целенаправленного наблюдения.

Диагностирование: анализ и оценка текущего состояния развития личности, групповой динамики и развития коллектива, потребностей участников, определение их сильных и слабых сторон, выявление интересов и мотивации.

Целеполагание: совместное с участниками определение общих и индивидуальных целей, которые будут служить основой для дальнейшего развития в социально значимой деятельности, постановка воспитательных целей.

Проектирование: разработка совместно с участниками в проектной логике действий по основным этапам жизненного цикла проектов и педагогическое проектирование деятельности наставника по развитию личности и коллектива по достижению целей Программы воспитательной работы Движения Первых, включая выбор подходящих методов, определение ресурсов, создание среды.

Организация деятельности: распределение обязанностей, зон ответственности между участниками, индивидуальных и групповых поручений, обеспечение необходимой поддержки и обратной связи с использованием различных стилей лидерства.

Контроль: оценка прогресса в достижении целей, проведение анализа эффективности применяемых методов и выявление проблем и трудностей в реализации воспитательной наставнической деятельности.

Управление: корректировка деятельности и предоставление дополнительной поддержки для достижения поставленных педагогических и организационных целей.

Механизмы работы наставника рассматриваются в единстве механизмов рефлексии, обеспечивающих формирование внутренней позиции личности и субъект-субъектного взаимодействия участников наставнической деятельности в Движении Первых.

Механизм рефлексии, в соответствии с концепцией В.С. Мухиной[26], подразумевает систематический самоанализ и осмысление собственной деятельности под руководством или при поддержке наставника и включает процесс осознания своих действий, выявления сильных и слабых сторон, а также поиска путей для улучшения навыков. Рефлексивный подход способствует постоянному самосовершенствованию и повышению качества взаимодействия. В концепции В.С. Мухиной выделены три вида рефлексии. Рефлексия «на себя» – анализ собственных мыслей, чувств, действий и поведения, сравнивая себя с другими людьми. Эта рефлексия помогает контролировать своё мышление, оценивать правильность действий и корректировать поведение. Рефлексия «на другого» – анализ поведения других людей, их мыслей и чувств. Человек старается понять мотивы и причины действий других, чтобы лучше понимать их и устанавливать с ними отношения. Данный вид рефлексии приводит к развитию эмпатии и коммуникативных навыков. Рефлексия «на окружающую действительность» –анализ внешних факторов и обстоятельств, влияющих на жизнь человека. Человек рассматривает события, явления и изменения в окружающем мире, пытаясь понять их причины и последствия, что способствует адаптации субъекта к изменениям и принятию обоснованных решений. Для реализации рефлексивного механизма используется широкий набор разнообразных рефлексивных приемов («рефлексивная мишень», «оценочная лесенка», «письмо себе» и пр.).

Механизм субъект-субъектного взаимодействия подразумевает целенаправленную работу над развитием субъектной позиции участников наставнической деятельности, преодоление патернализма, формирование потребности и уверенности в возможности развития. Механизм субъект-субъектного взаимодействия реализуется на основе равноправного взаимодействия, основанного на взаимном доверии, уважении и понимании, на доверительных отношениях и создании благоприятной атмосферы для осуществления наставнической деятельности. Данный механизм реализуется на различных взаимопроникающих уровнях: межличностное взаимодействие, групповое взаимодействие и взаимодействие в коллективе.

[26] Мухина В.С. Личность: Мифы и Реальность (Альтернативный взгляд. Системный подход. Инновационные аспекты) / В.С. Мухина. – 3-е издание, исправленное и дополненное. – М.: Национальный книжный центр, 2013. С. 174, 866, 916.

Форматы работы предполагают особенности деятельности, определяемые спецификой конкретных видов взаимодействия по числу участников: индивидуальный, групповой и коллективный при соблюдении всех принципов наставнической деятельности.

В индивидуальном формате наставничества работа наставника выстраивается в форме индивидуального взаимодействия с одним участником преимущественно в конкурсах и проектах. Это наиболее хорошо отработанный в методике и практике наставничества традиционный формат, который включает словесные формы работы, такие как беседа, рассказ, убеждение, аргументирование, поручение. В основе индивидуального формата наставничества преимущественно находятся вопросы, связанные с проблематизацией и целеполаганием личностно-социального развития, различными формами предоставления наставляемому обратной связи о его практической деятельности и формирования продуктивных стратегий у наставляемого по восприятию и отработке обратной связи в соответствии с возрастными и индивидуальными психолого-педагогическими особенностями. Индивидуальный формат наставничества включает технологии психолого-педагогического сопровождения, коучинга и др., основанные преимущественно на словесных формах работы, что не исключает, а актуализирует опору на личный пример наставника.

Групповой формат наставничества предполагает работу наставника с группой участников, с учетом групповой динамики и связями с коллективом первичного отделения. Групповой формат наставничества является относительно самостоятельным в реализации проектной деятельности, ограниченной временем, ресурсами, участниками и пр., или этапом в формировании коллектива (наставничество группы – актива коллектива, работа с активом как этап развития коллектива, работа с временными группами в коллективе, которые формируются для решения относительно самостоятельных задач), или частью коллектива (когда при проектировании и реализации воспитательного события коллектива формируется инициативная группа, которую сопровождает наставник).

Коллективный формат наставничества требует от наставника наличия высокого уровня педагогического мастерства по развитию коллектива. Наставничество в коллективе аккумулирует владение наставником приемами индивидуального и группового наставничества и включает приемы использования воспитательного коллектива первичного отделения как субъекта наставничества на различных уровнях развития коллектива. Данный формат предполагает использование и опору на такие методы, свойственные коллективу, как общее собрание, постоянное и временное поручение, система взаимоответственности и взаимоподчинения, традиции, позитивный и бодрый стиль жизни коллектива и др., предполагающие создание возможностей (ситуаций) для выполнения наставнических функций участниками коллектива относительно друг друга по передачи

знаний и навыков в специально созданных педагогических ситуациях жизнедеятельности воспитательного коллектива первичного отделения.

Прием в работе наставника с участниками – это элементарный методический поступок, который поддается наблюдению, анализу и самоанализу. По уровню владения наставником приемами можно судить о его мастерстве. Можно выделить соответственно приемы по сопровождению индивидуального и группового проектов, коллективной социально значимой деятельности, организации различных видов рефлексивных практик, просветительских проектов. Через приемы реализуются методы и технологии деятельности наставника, соответствующие конкретным целям и условиям. Приемами реализации метода поощрения, например, могут являться устная похвала (в личной беседе, на торжественном мероприятии коллектива, на открытом мероприятии, на родительском собрании, на внешнем мероприятии в выступлении руководителя и т.д.), официальная благодарность различного уровня, вручение памятного знака или подарка и пр.

Выделяем специфические умения в работе наставника, которые отражают мастерство наставника по владению приемами наставнической деятельности: наблюдение в деятельности; стимулирование активности, вовлечение в деятельность участников; обмен идеями и опытом; обучение навыкам; беседа; дискуссия; передача адекватной обратной связи в рефлексии по итогам индивидуальной и групповой деятельности; собственный пример (эталон) в деятельности; моральная поддержка; помощь в стрессовых ситуациях; помощь в постановке целей и построении плана их достижения; создавать безопасную среду, в которой участник не будет терять уверенность в себе, сделав ошибку; открыто обсуждать с участником волнующие его вопросы и проблемные ситуации; установить дружеские отношения, которые позволят расширить сферу общения и перенести передачу опыта за рамки узких задач; делегировать задачи.

Методы работы наставника по реализации целей и задач Программы воспитательной работы Движения Первых основаны на методах воспитания (И.З. Гликман) и включают методы воспитания убеждений: доказательство, поисковый метод, дискуссия, самоубеждение посредством убеждения других; методы формирования эмоционально-волевой сферы личности: личный пример, игровой подход к организации деятельности, перспектива будущих дел, требование, общественное мнение, поощрение и наказание, сравнение, соревнование, конкуренция, мажор, ситуация успеха, доверие; и методы воспитания привычного поведения: эпизодическое ситуационное упражнение, приучение, педагогическая организация жизнедеятельности, общественное поручение.

В основе технологического компонента наставнической деятельности классификация технологий воспитания (С.Д. Поляков), которые подразделяются на ситуативные технологии

воспитания: технологии преодоления конфликта в коллективе, педагогической оценки, создания ситуации успеха, соревнования; системные (перспективные) технологии воспитания: технологии игры, клубной деятельности, мероприятия, коллективной творческой деятельности, проектирования события, повседневные технологии воспитания: технологии педагогической диагностики, планирования воспитательной работы, организация поручений, технология поддержания и переключения внимания участников во время беседы с ними, технология включения в игру, технология предъявления педагогического требования.

Наставничество реализуется в деятельности, опыт деятельности участника является основой организуемых наставников рефлексивных практик и субъект-субъектного взаимодействия – основы обратной связи от наставника. Мероприятие мы рассматриваем как широкое универсальное понятие для обозначения разнообразных форм организации деятельности, которые вслед за Е.В.Титовой подразделяем на мероприятие (в узком смысле), дело и игру. Мероприятие – это формы работы, организуемые для участников с целью непосредственного воспитательного воздействия на них (консультации, занятия, лекции (образовательные и просветительские), ситуации в коллективе и пр.). Дело – это общая работа, важные события, осуществляемые и организуемые участниками коллектива на пользу и радость кому-либо, в том числе и самим себе (коллективное творческое дело). Игра – это воображаемая или реальная деятельность, целенаправленно организуемая в коллективе с целью отдыха, развлечения, обучения.

Содержательно технологический компонент научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых реализуется в событийной логике, которая заложена в основу Программы воспитательной работы Движения Первых и включает следующие признаки, разделенные на категории.

- Социальная интеграция: совместность - совместное событие (со-бытие) воспитателя и воспитанника; общность чувств и эмоций; общая работа всех членов коллектива; групповая динамика сочетается с развитием взаимоотношений в коллективе.

- Коммуникация: диалогичность как взаимодействие между участниками общения; первичный коллектив в основе социальной общности н взаимодействие разных позиций и ценностей; встреча различных взглядов и мировоззрений: обеспечивается выходом за рамки своего сообщества, разделяющего ценности; возможность и уместность импровизации, порождения новых смыслов, в этой связи используются игра, диалог, групповая работа, метод проектов, путешествие, погружение.

- Доступность для всех, равенство возможностей: коллективные творческие дела, в организации которых и творческом поиске лучших решений и способов деятельности

принимают участие все члены коллектива; личное поручение и ответственность каждого; нашёл ли каждый своё место в общем деле.

- Детское самоуправление: участие детей в организаторской деятельности; сами решают, как и для кого, для чего, что делать, сами организуют свою деятельность; самодеятельный характер и опосредованное педагогическое руководство; деятельно-созидательная позиция детей; организаторское творчество какой-либо части коллектива (творческой или инициативной группы, микроколлектива и др.), которая задумывает, планирует и организует их подготовку и проведение; исполнительское творчество всех участников; скрытая педагогическая позиция наставника реализуется через актив коллектива/содержание деятельности/формы деятельности/общее собрание.

- Расширение пространства, уникальность: контраст с повседневной, будничной жизнью; преодоление отчужденности, обыденности, повседневности; однократность (многократное повторение одного и того же перестает восприниматься как событие, становясь этапом какого-либо процесса); выход за рамки привычного уклада образовательного учреждения, сообщества; непредопределенность происходящего, в отличие от процесса, результат которого заранее известен; многослойность события, обусловленная сочетанием в нем различных видов деятельности, форм взаимодействия, специальной организацией коммуникации, одиночных процедур; опора на сложившиеся в коллективе традиционные формы организации деятельности.

- Индивидуальное развитие: нацеленность на личностное развитие; эмоционально-личностное наполнение традиций, ритуалов; рассматривается как ситуация, которая проживается, осознается человеком как значимая в его собственном образовании и времени.

- Вовлеченность и мотивация: привлекательность для детей; значимость и привлекательность как для коллектива, так и для личности; отношения детей к проведению конкретного воспитательного события, близость ребятам его цели, увлеченность детей им; достаточность воспитательного потенциала.

- Продуктивность и потенциал: общественная польза - общественно значимая направленность содержания; наличие культурно-исторического прототипа как модели человеческого общения (научная конференция, круглый стол, симпозиум, экскурсия и т.д.) с применением, если есть необходимость, сопровождающей его атрибутики, традиций; событие – источник новых проектов, ряда последующих событий; продуктивность деятельности; есть потенциал стать традиционным; дело должно стать вехой воспитательного процесса; использование конкретных условий.

Событийная логика реализуется через приемы, технологии (техники), методики, мероприятия и формы работы наставника.

Схема взаимодействия наставляемых и наставников Движения Первых в коллективе

Анализ организации деятельности наставников и управления ею в Движении Первых позволил определить наличие следующих субъектов наставнической деятельности в Движении Первых:

1. Наставники первичных отделений, осуществляют системную деятельность с постоянным коллективом, могут выполнять функции куратора/председателя первичного отделения: студенты, сотрудники организаций, в которых открыто первичное отделение, педагоги, советники;
2. Наставники проектов и направлений, реализуют деятельность по профильным направлениям или в рамках проектов: наставники-эксперты, наставники-просветители и т.д.;
3. Наставники по сопровождению, организации досуга и оздоровления: вожатые Движения Первых.

Наставник и наставляемый – это основные субъекты наставничества, которые взаимодействуют с субъектами поддержки и сопровождения наставничества.

Наставник в Движении Первых – это участник-наставник, совершеннолетний участник, разделяющий ценности, миссию и цели Движения Первых, который ответственно принимает позицию значимого взрослого для детей, в совместной деятельности в детско-взрослом коллективе воспитывает личным примером[27]. Участник Движения Первых может выполнять наставническую деятельность по отношению к менее опытным вне зависимости от его возраста и статуса, обладая определенными знаниями, опытом и некоторыми наставническими навыками по их передаче другим участникам Движения Первых в совместной коллективной социально значимой деятельности при сопровождении со стороны наставника.

Содержательно-технологическая сторона деятельности наставника в Движении Первых не является однородной, что требует типологизации в подходе к описанию наставника как одного из двух основных субъектов наставнической деятельности. Типология наставников строится на следующих основаниях: особенности контингента наставляемых, характер деятельности, формат деятельности.

Особенности специфики контингента наставляемых, с которым наставник, предполагают возможность и целесообразность выделения наставников, имеющих специальную подготовку для работы с особыми категориями наставляемых.

[27] Участник-наставник Движения Первых: нормативное обеспечение, статус, функции, ограничения Справочник для региональных, местных и первичных отделений (методические рекомендации). Сост. М.В. Воробьев. [Электронный ресурс] Режим доступа: file:///C:/Users/Ilaltdinova/Downloads/Методические%20рекомендации_Справочник%20об%20участнике-наставнике.pdf. (дата обращения 09.04.2024)

Особые категории наставляемых формируются исходя из социально-педагогических потребностей развития воспитания в стране, выявленных лакун в психолого-педагогической поддержке определенных категорий детей и молодежи, задач государственной политики в сфере воспитания. К таким категориям могут относиться дети и подростки, находящиеся в трудной жизненной ситуации (дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, несовершеннолетние, состоящие на различных видах профилактического учета); подростки, демонстрирующие отсутствие мотивации к коллективной социально значимой деятельности; подростки, демонстрирующие высокий уровень мотивации и достижений в узкой сфере деятельности, требующие специального сопровождения; имеющие ограниченные возможности здоровья и пр.

Выделение специфических особенностей контингента наставляемых не предполагает, что за рамками деятельности наставника в Движении Первых остается задача учета индивидуальных и возрастных особенностей и потребностей каждого участника Движения Первых, который не попадает в ту или иную специфическую категорию. В рамках реализации концепции развития внутренней позиции личности сохраняется ориентация на уникальность личности при воспитании в коллективе. Результативность и эффективность работы со специфическими категориями наставляемых – в создании условий для интеграции их в коллективную социально значимую деятельность постоянных и временных детско-взрослых сообществ Движения Первых, а не их сепарацию.

Характер деятельности наставника предполагает выделение трех основных видов деятельности: постоянная деятельность с участниками-обучающимися первичного отделения – коллективом, детско-взрослым сообществом, объединённым ценностями и совместной социально значимой деятельностью, деятельность по сопровождению проектной активности участников-обучающихся и работа с временными коллективами, например, вожатые на профильных сменах Движения Первых.

По формату деятельность наставника отличается по ведущему виду взаимодействия: индивидуальная работа, работа с группой и работа с коллективом. К рассмотрению выделяется именно ведущий вид взаимодействия, поскольку, например, работа с коллективом первичного отделения предполагает и индивидуальный формат работы, и работу с группой.

Таким образом, к типам наставников можно отнести, например: наставник первичного отделения, вожатый (во временном коллективе), наставник по сопровождению индивидуальных или групповых проектов, наставник подростка, находящегося в трудной жизненной ситуации и др.

С учетом многообразия условий и задач наставнической деятельности выделяем следующие функции наставника: поддержка проектирования и реализации коллективной

социально значимой деятельности; развитие коллектива и участие в его управлении и жизнедеятельности; реализация просветительской деятельности; демонстрация модели и образца для подражания для удовлетворения потребности в значимом взрослом, в следовании за лидером в сообществе сверстников; создание и удовлетворение потребности в получении информации, совета; анализ поведения в повседневной деятельности, включая рефлексивную; управление внешними и внутренними связями и информацией в интересах достижения целей Программы воспитательной работы Движения Первых; планирование, сопровождение и реализация просветительских, проектных активностей и социально значимой деятельности; собственное развитие.

Наставляемый - участник-обучающийся Движения Первых вне зависимости от его возраста и статуса, включенный в совместную коллективную социально значимую деятельность с постепенно возрастающим уровнем осознанности собственного развития в ценностях Движения Первых, формированием наставнических компетенций на некотором уровне, в условиях участия в инициировании, проектировании и реализации социально значимой деятельности.

Основным субъектом наставнической деятельности является наставляемый, поскольку уровень его субъектной позиции по отношению к собственному развитию является главным фактором результативности наставничества, который влияет положительно или отрицательно на воспитательные результаты.

Основные функции, которые выполняются участником Движения Первых – наставляемым, включают: получение поддержки от наставника; готовность и способность продуктивно принимать и отрабатывать обратную связь от наставника; участие в управлении коллективом и деятельностью в соответствии со своими правами и обязанностями; формирование внутренней позиции в рефлексивных практиках трех направлений; перенос собственного продуктивного опыта участия в наставнической деятельности в качестве наставляемого на деятельность в качестве наставника других менее опытных участников Движения Первых.

Куратор в организации, на базе которой создано первичное отделение Движения Первых, может осуществлять следующие функции: организационное содействие в осуществлении деятельности первичного отделения Движения Первых; консультативно-организационная поддержка в вопросах регистрации в Единой автоматизированной информационной системе Движения Первых и вступления в Движение Первых; информирование граждан о деятельности Движения Первых; содействие в привлечении новых участников Движения Первых; содействие в предоставлении информации для мониторинга в рамках деятельности Движения Первых, а также управление связями внутри организации

и информацией в интересах достижения целей Движения Первых; посредническая функция между субъектами воспитательного пространства организации, Движения Первых и личностью; психологическая, информационная, кадровая, методическая, ресурсная и др. поддержка субъектов наставничества и наставнической деятельности в организации.

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями решает задачи организации взаимодействия и сотрудничества с Движением Первых, информирования о деятельности Движения Первых и его значимости для формирования личности, о проведении всероссийских, региональных, муниципальных и пр. мероприятий, в том числе о мероприятиях в сфере молодежной политики и т.д..

Председатель (сотрудник) совета местного отделения Движения Первых выполняет функции обеспечивающие управление связями и информацией в интересах достижения целей Движения Первых в муниципалитете; посредническая функция между субъектами и институтами воспитания воспитательного пространства муниципалитета; психологическая, информационная, кадровая, методическая, ресурсная и др. поддержка субъектов наставничества в муниципалитете; анализ, прогнозирование, целеполагание, планирование, организация, контроль и коррекцию (регулирование) наставнической деятельности различных типов в Движении Первых в муниципалитете, деятельность по выявлению и обмену практиками.

Председатель (сотрудник) совета регионального отделения Движения Первых реализует следующие функции: управление связями и информацией в интересах достижения целей Движения Первых в регионе посредством взаимодействия с председателями местного отделения и организаторами на муниципальном уровне; посредническая функция между субъектами воспитательного пространства Движения Первых в регионе в горизонтальном и вертикальном направлениях управления и взаимодействия; психологическая, информационная, кадровая, методическая, ресурсная и др. поддержка субъектов наставничества на уровне организации и муниципалитетов; анализ, прогнозирование, целеполагание, планирование, организация, контроль и коррекция (регулирование) наставнической деятельности Движения Первых в муниципалитетах. В региональном отделении сотрудник совета регионального отделения, ответственный за сопровождение деятельности участников-наставников, курирует деятельность регионального сообщества наставников и осуществляет взаимодействие с Центральным аппаратом по различным вопросам наставничества.

Старший вожатый является координатором развития органов детского самоуправления, работает с Советами Первых и детским активом на уровне региона.

Центральный аппарат Движения Первых осуществляет управление связями и информацией в интересах достижения целей Движения Первых в Российской Федерации; координацию деятельности региональных отделений функция Движения Первых в России; психологическую, информационную, кадровую, методическую, ресурсную и др. поддержку региональных отделений; анализ, прогнозирование, целеполагание, планирование, организация, контроль и коррекция (регулирование) наставнической деятельности Движения Первых.

Родитель участника Движения Первых может выполнять функции наставника, наставляемого, поддержки, слушателя-участника на мероприятиях.

Партнеры Движения Первых – организации и лица, которые участвуют в организации обучения наставников, в совместной реализации проектов, предоставляют материальные и нематериальные инструменты.

Характер взаимодействия субъектов наставничества предполагает рассмотрение иерархических вертикальных и горизонтальных связей, а также экосистемные взаимодействия.

Вертикальные иерархические связи включают каналы взаимодействия от федерального уровня до уровня наставника и участника. Узлами на цепи взаимодействия с максимальным охватом всех субъектов являются: федеральный координатор (по направлению, проекту, мероприятию и пр.), председатель совета регионального отделения, председатель совета муниципального отделения, куратор в организации, наставник, родитель, наставляемый.

Транспарентность современного информационного пространства, политика информационной открытости формирует систему многоканального вертикального взаимодействия, исключающая отдельные традиционные узлы на иерархических связях, которое включает, например, информационное и методическое прямое взаимодействие между федеральным уровнем и наставником или наставляемым, с председателем совета регионального отделения и его командой минуя муниципальный уровень иерархического взаимодействия. Отсутствие, наличие или число связей у наставника (с федеральными организаторами, с сотрудниками регионального и местного отделения, с куратором организации) зависит от уровня сформированности внутренней позиции личности наставника и его мотивации и активности в Движении Первых. Чем выше уровень сформированности внутренней позиции и мотивации деятельности наставника, тем больше число вертикальных и горизонтальных взаимодействий.

Горизонтальные взаимодействия между субъектами наставничества одного уровня направлены на аккумулирование и обмен продуктивными практиками и опытом наставничества. Особенности деятельности наставника должны стать основным содержанием

горизонтального взаимодействия на всех уровнях, более того для развития Движения Первых взаимодействие наставников является ключевым фактором развития и предотвращения их выгорания.

Характер взаимодействия наставника и наставляемых во всех форматах (индивидуальный, групповой, коллективный) определяется уровнем развития коллектива, в котором осуществляется совместная социально значимая деятельность. В соответствии с подходом А.С. Макаренко выделяются четыре уровня развития коллектива. Первый – наставник напрямую транслирует нормы деятельности и формирует актив коллектива, второй – актив коллектива становится ведущим субъектом деятельности в коллективе, третий – каждый участник разделяет ценности и действует в соответствии с принятыми нормами, четвертый уровень саморазвития и самовоспитания – каждый предъявляет требования к себе в соответствии с принятыми ценностями и нормами, в соответствии со своими и общими целями. В основе этого подхода интегрированы несколько характеристик наставника и наставляемого: уровень внутренней позиции личности участника, уровень мотивации социально значимой деятельности, уровень инициативы и активности, уровень ответственности и заботы, уровень взаимоуважения и ответственности, навыки управления и подчинения. В условиях реализации наставничества при сопровождении индивидуального проекта, наставник должен учитывать уровень социализации подопечного, его вовлеченность в коллективные взаимоотношения за (или в рамках) рамками их взаимодействия.

Экосистемный характер взаимодействий отличает горизонтальные связи участников друг с другом в коллективе и группе, с родителями, между первичными отделениями на мероприятиях, привлечение партнеров к мероприятиям и проектам.

Ограничения и риски

Ограничения и риски реализации научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых при проектировании систем наставничества по внедрению представленной модели определяются условиями конкретного региона, муниципалитета или первичного отделения, индивидуальных особенностей.

Отсутствие практического опыта по совершенствованию собственной деятельности, внедрению инновационных моделей у организаторов внедрения модели наставничества.

Недостаточность методической базы внедрения модели наставничества.

Усложнение организации наставнического процесса. Необходимость внедрения системы оценки/самооценки качеств наставника, учета достижений наставника.

Ведение документации по учету достижений, мониторингу коллективного и индивидуального опыта участников.

Неготовность отдельных наставников к совершенствованию собственной деятельности, самооценки, рефлексии, овладению стилями лидерства наставника, принятию позиции значимого взрослого, к работе в новых условиях.

Неготовность наставников к работе с коллективом и личностью в рефлексивных практиках.

Неадекватная оценка возможностей, мотивации, навыков, направленности интересов, неустойчивость предпочтений участников при выборе социально значимой деятельности.

Недостаток ресурсов, в том числе помещений/площадок для самостоятельной инициативной и исполнительской активности наставников и участников. Возможна потребность в дополнительном финансировании, привлечении дополнительных ресурсов (кадровые, экспертные, временные, пр.). При выстраивании наставничества с опорой на приоритетное индивидуальное наставничество (парную работу) существует риск недостатка наставников для обеспечения деятельности и риск низкой эффективности воспитательных результатов.

Приложение

Краткое изложение основных положений научно-методической модели наставничества

Содержание

1. Все о наставничестве в движении первых: для наставников 51

1.1. Что такое наставничество в движении первых? 51

1.2. Кто такой наставник? 51

1.3. Как стать наставником? 52

1.4. Какие задачи стоят перед наставником? 52

1.5. Какие функции исполняет наставник? 53

1.6. С кем работает наставник? 53

1.7. Кто рядом с наставником? 54

1.8. Какие форматы деятельности наставника существуют? 55

1.9. Как можно организовать взаимодействие с наставляемым? 57

1.10. Какими технологиями работы может пользоваться наставник? 57

1.11. Какими принципами должен руководствоваться наставник в своей деятельности? .. 58

1.12. Какова внутренняя логика процесса наставничества? 60

1.13. Какой стиль взаимоотношений с наставляемыми использовать? 61

1.14. Как оценить эффективность наставничества? 61

1.15. Профиль наставника движения первых 63

1.16. В каких формах организовать совместную работу? 64

2. Все о наставничестве в движении первых: для организаторов наставничества 66

2.1. Знакомство и овладение наставническими навыками в статусе участника движения . 66

2.2. Обучение наставников 66

2.3. Совершенствование навыков в процессе наставнической деятельности 67

3. Наставник в экосистеме движения первых 69

1. ВСЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ДВИЖЕНИИ ПЕРВЫХ: ДЛЯ НАСТАВНИКОВ

1.1. Что такое наставничество в Движении Первых?

Наставничество — это социально-педагогическая технология организации и сопровождения реализации целей Программы воспитательной работы Движения Первых посредством взаимодействия участников Движения Первых в коллективе, группе и индивидуально в форме основанных на доверии и уважении рефлексивных практик по передаче (формированию в деятельности) знаний, навыков, опыта, культуры, ценностей в процессе совместной коллективной социально значимой деятельности в субъект-субъектном взаимодействии.

Наставничество – всегда двусторонний процесс, в котором участвуют значимый взрослый[28] (наставник) и наставляемый, предполагающий личностный рост обеих сторон.

Наставничество как технология является одним из ключевых социально-педагогических условий, обеспечивающих развитие детского коллектива и формирование устойчивых взаимосвязей участников с социальной средой. Оно реализуется через деятельность детско-взрослых сообществ, где развиваются и поощряются все возможные направления передачи знаний и опыта, не только от старших, но и от младших, и между представителями одного поколения.

Наставнические навыки у детей и молодежи развиваются в самоуправлении, когда каждый берет на себя ответственность.

1.2. Кто такой наставник?

Это совершеннолетний участник Движения Первых, разделяющий ценности, миссию и цели Движения, который ответственно принимает и занимает в детско-взрослом коллективе первичного отделения позицию значимого для детей взрослого в социально значимой деятельности.

Это педагоги, специалисты по работе с молодёжью, советники директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, педагоги-организаторы, вожатые и др.

Это родители участников Движения Первых, лидеры различных профессиональных сфер, известные люди, достигшие значительных высот в своей деятельности и готовые делиться с детьми и молодежью.

Наставник стремится к тому, чтобы стать значимым взрослым для своих наставляемых, т.е. человеком, оказывающим наибольшее влияние на развитие ребёнка на различных этапах

[28] Значимый взрослый – человек, оказывающий влияние на развитие ребёнка на различных этапах его взросления: формирование его внутренней позиции, ценностей и убеждений, взрослый, которому ребёнок доверяет.

его взросления: формирование его внутренней позиции, ценностей и убеждений; взрослый, которому ребёнок доверяет.

Обратите внимание!

Осуществлять наставническую деятельность может любой участник Движения независимо от возраста, если он обладает определёнными знаниями, опытом и навыками и передает их менее опытным участникам.

Формирование наставнических компетенций у участников Движения Первых и создание мотивации к наставнической деятельности начинается в то время, когда они являются участниками коллективной социально значимой деятельности первичных отделений Движения Первых, например, в процессе реализации шефской помощи или различных форм взаимодействия с другими участниками, по мере того как они выполняют различные, постепенно усложняющиеся поручения, участвуют в самоуправлении коллективом первичного отделения.

1.3. Как стать наставником?

Кандидату в наставники необходимо подать заявление о приеме лично на бумажном носителе или в электронном виде через автоматизированную информационную систему Движения в первичное отделение Движения.

Решение о приеме или отказе принимается Советом регионального отделения Движения, а порядок рассмотрения заявлений и принятия решений определяется внутренними документами Движения.

1.4. Какие задачи стоят перед наставником?

Задачи наставника определяются Программой воспитательной работы Движения и содержанием его деятельности.

Общие задачи наставника по реализации целей и миссии Движения Первых:

- развивать личность как субъект активной социальной деятельности в коллективе;
- развивать самосознание как основу индивидуальной системы ценностей и мировоззрения, формировать гражданскую идентичность и деятельностный патриотизм;
- формировать внутреннюю ценностную позицию личности по отношению к себе, собственному жизненному пути, окружающим людям, предметному миру – культурному наследию России и человечества;
- развивать навыки, направленные на оказание помощи другим людям, а также навыки сотрудничества и уважения к ним;
- развивать Движение как институт социального воспитания инициативы, самостоятельности и ответственности подрастающего поколения;

- формировать у детей и молодежи стойкое неприятия идеологий экстремизма, терроризма, неонацизма, а также содействовать воспитанию межнационального, межэтнического (межконфессионального) согласия и его дальнейшего укрепления, уважения к закону и правопорядку.

К специфическим задачам наставника отнесены:

- развитие личности как субъекта различных ролей наставнической деятельности в рефлексивных практиках формирования внутренней позиции и самосознания личности;
- овладение стратегиями деятельности наставника и наставляемого в организации различных видов коллективной социально значимой деятельности;
- развитие культуры, традиций и поведения взаимопомощи и взаимоуважения в наставничестве при реализации Программы воспитательной работы Движении Первых;
- ускорение самоопределения и идентификации с ценностями Движения Первых и коллективом первичного отделения.

1.5. Какие функции исполняет наставник?

Наставник осуществляет:

- поддержку проектирования и реализации коллективной социально значимой деятельности различных категорий наставляемых;
- развитие коллектива и участие в его управлении и жизнедеятельности;
- предъявление личного примера для подражания в потребности наставляемых в значимом взрослом, в следовании за лидером;
- создание и удовлетворение их потребности в получении информации, совета;
- анализ их поведения в повседневной деятельности;
- управление внешними и внутренними связями и информацией в интересах достижения целей Движения Первых;
- планирование, сопровождение и реализацию просветительских, проектных активностей и социально значимой деятельности.

1.6. С кем работает наставник?

Наставник, прежде всего, работает с **наставляемым – участником-обучающимся**; а также родителями участников Движения Первых.

Родитель при этом может осуществлять в Движении функции наставника, наставляемого, он может участвовать в коллективной социально значимой деятельности, в проектах и мероприятиях, оказывать содействие другим наставникам.

1.7. Кто рядом с наставником?

Ядром системы наставничества является взаимодействие наставника и наставляемого, но в системе наставничества на ее различных уровнях действуют те, кто организует процессы поддержки, развития и помощи наставникам и наставляемым.

Институциональный уровень

Куратор, ответственный за взаимодействие с Движением Первых.

В организации, на базе которой создано первичное отделение, действует куратор, который оказывает организационное содействие в деятельности первичных отделений, консультативно-организационную поддержку в вопросах регистрации и вступления, содействие в привлечении новых участников Движения Первых.

Другие должностные лица.

Кроме куратора в организации, на базе которой создано первичное отделение, задачи развития Движения Первых решают различные должностные лица, взаимодействующие с Движением Первых, например:

- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями,
- заместитель руководителя организации,
- классный руководитель,
- заместитель руководителя по воспитательной работе в системе среднего профессионального образования,
- проректор по воспитательной работе в системе высшего образования,
- иное должностное лицо, которому поручены данные задачи и др.

Они обеспечивают сотрудничество организации с Движением Первых, информирование участников образовательных отношений о деятельности Движения Первых и его значимости для формирования личности обучающихся, о проведении всероссийских, региональных, муниципальных и прочих мероприятий, о мероприятиях в сфере молодежной политики.

Региональный и муниципальный уровни

Председатель и сотрудники совета местного и регионального отделений Движения Первых осуществляют управление связями и информацией в муниципалитете/регионе, выполняют посредническую функцию между субъектами; психологическую, информационную, методическую, ресурсную и др. поддержку; анализ, целеполагание, планирование, организацию, регулирование наставнической деятельности в муниципалитете/регионе, выявление, обобщение и обмен практиками.

Старший вожатый выполняет функции координации развития органов детского самоуправления, работы с Советами Первых и детским активом на уровне региона.

Федеральный уровень

Центральный аппарат Движения Первых отвечает за управление связями и информацией в интересах достижения целей Движения Первых; координацию деятельности региональных отделений Движения Первых; анализ, целеполагание, планирование, организацию, регулирование наставнической деятельности в регионах.

Движение Первых активно развивается в социальном пространстве территорий Российской Федерации и взаимодействует с различными организациями в решении специфических задач – это партнёры наставника, которые включаются в работу в рамках определенной области.

1.8. Какие форматы деятельности наставника существуют?

Наставник может работать в разных форматах: индивидуально с одним наставляемым, с группой над конкретным проектом, событием, задачей и с постоянно действующим коллективом первичного отделения. Каждый формат наставничества, с одной стороны, отличается определенной спецификой цели, содержания и технологий деятельности, а с другой стороны, все они тесно связаны в практической реализации.

Формат наставничества	**Индивидуальный**	**Групповой**	**Коллективный**
Количественная характеристика наставляемых	Один участник	Группа наставляемых, объединенных под конкретную задачу	Коллектив постоянно действующего первичного отделения
Доминирующая цель	Формирование продуктивных стратегий у наставляемого по восприятию и отработке обратной связи	Формирование инициативы, лидерской позиции	Формирование самосознания личности как основы самовоспитания
Преимущественные формы работы	Словесные формы работы (беседа, рассказ, убеждение, аргументирование, индивидуальное поручение), что актуализирует опору на личный пример наставника	Практические: деловая игра, дискуссия	Коллективная творческая деятельность социально значимой направленности, традиции, общее собрание

Доминирующее содержание деятельности	Проблематизация и целеполагание личностно-социального развития	Организация опыта лидерства и подчинения в деятельности	Организация опыта совместной деятельности и самореализации в коллективной деятельности
Специфические технологии	Проектная, психолого-педагогическое сопровождение, коучинг и др.	Проектная	Технологии коллективного воспитания, перспективных линий

Индивидуальный формат наставничества.

Работа наставника с одним участником преимущественно в целях проблематизации и целеполагания личностно-социального развития, предоставления наставляемому обратной связи о его практической деятельности и формирования продуктивных стратегий у наставляемого по восприятию и отработке обратной связи в соответствии с возрастными и индивидуальными психолого-педагогическими особенностями.

Индивидуальный формат наставничества включает технологии психолого-педагогического сопровождения, коучинга и др., основанные преимущественно на словесных формах работы, что не исключает, а актуализирует опору на личный пример наставника.

Групповой формат наставничества

Предполагает работу наставника с группой участников, с учетом групповой динамики и связями с коллективом первичного отделения. Групповой формат наставничества является относительно самостоятельным в реализации проектной деятельности, ограниченной временем, ресурсами, участниками и пр., или этапом в формировании коллектива (наставничество группы – актива коллектива, работа с активом как этап развития коллектива, работа с временными группами в коллективе, которые формируются для решения относительно самостоятельных задач), или частью коллектива (когда при проектировании и реализации воспитательного события коллектива формируется инициативная группа, которую сопровождает наставник).

Коллективный формат наставничества

Требует от наставника наличия высокого уровня педагогического мастерства по развитию коллектива. Наставничество в коллективе аккумулирует владение наставником приемами индивидуального и группового наставничества и включает приемы использования воспитательного коллектива первичного отделения как субъекта наставничества на различных уровнях развития коллектива.

Данный формат предполагает использование и опору на такие методы, свойственные коллективу, как:

- общее собрание,
- постоянное и временное поручение,
- система взаимоответственности и взаимоподчинения,
- традиции,
- система перспективных линий,
- позитивный и бодрый стиль жизни коллектива,

и др., предполагающие создание возможностей (ситуаций) для выполнения наставнических функций участниками коллектива относительно друг друга по передаче знаний и навыков в специально созданных педагогических ситуациях жизнедеятельности воспитательного коллектива первичного отделения.

1.9. Как можно организовать взаимодействие с наставляемым?

Мастерство наставника проявляется в том, как он владеет различными приемами организации деятельности. К ним относятся приемы:

- по сопровождению индивидуального и группового проектов,
- по сопровождению коллективной социально значимой деятельности,
- организации различных видов рефлексивных практик,
- организации просветительских проектов.

Через приемы реализуются методы и технологии деятельности наставника, соответствующие конкретным целям и условиям.

Некоторые приемы работы наставника универсальны, то есть они используются в различных методах и могут быть отнесены к любой из четырех групп приемов.

1.10. Какими технологиями работы может пользоваться наставник?

К технологиям работы наставника относятся:

- **ситуативные технологии воспитания:** технологии преодоления конфликта в коллективе, педагогической оценки, создания ситуации успеха, соревнования;
- **системные (перспективные) технологии воспитания:** технологии игры, клубной деятельности, мероприятия, коллективной творческой деятельности, проектирования события;
- **повседневные технологии воспитания:** технологии педагогической диагностики, планирования воспитательной работы, организации поручений, технология поддержания и переключения внимания участников во время беседы с ними, технология включения в игру, технология предъявления педагогического требования.

1.11. Какими принципами должен руководствоваться наставник в своей деятельности?

В деятельности наставника выделяется ряд важных принципов, которыми он может руководствоваться.

Принцип позитивных отношений в коллективе.

Подразумевает с точки зрения личности подход к наставляемому с «оптимистической гипотезой» - убежденностью в возможности достижения наставляемым результатов, в его способностях к развитию, что обеспечивается формированием у наставляемого и наставника адекватной самооценки, уверенности в своих силах и гибкого мышления (положительной установки на собственное совершенствование и достижение поставленных целей).

Наличие позитивных отношений в коллективе предполагает формирование и поддержание бодрого, веселого, радостного настроения, как условия эффективности воспитания, в сочетании со спокойным, деловым стилем взаимоотношений, предполагающем взаимное уважение и доверие, распределение поручений и ответственности. Устремленность к созданию комфортной атмосферы для реализации потенциала каждого не предполагает отказа от задач выхода из зоны комфорта, обеспечивающих ситуации развития субъектов воспитательной деятельности.

Принцип субъект-субъектного взаимодействия.

Означает актуализацию субъектной позиции участника Движения Первых, которая обеспечивается предоставлением педагогически целесообразного выбора и свободы принятия решений с последующей воспитательной отработкой последствий этого выбора.

Принцип реализуется через приоритетное развитие инициативы и ответственности каждого через инструменты управления коллективом в коллегиальных органах самоуправления на различных уровнях и лидерского потенциала личности.

Принцип этичности.

Предполагает следование моральным и этическим нормам в отношениях между участниками наставничества в Движении Первых.

Принцип реализуется через соблюдение правил и стандартов поведения, уважение к правам и обязанностям других участников наставничества, проявление доверия и уважения между субъектами наставничества.

Принцип создания ситуации успеха.

Заключается в педагогически целесообразном моделировании в воспитательном пространстве Движения Первых для удовлетворения «притязания на признание» субъектов

наставничества и в социальных отношениях рефлексировать свой индивидуальный путь, достижение целей, преодолении трудностей, адекватность самооценки.

Принцип ситуативной обусловленности.

Означает учёт конкретных обстоятельств и условий при принятии педагогических решений наставником Движения Первых в быстро меняющемся мире с осознанием как индивидуальных, так и возрастных особенностей наставляемых.

Ситуативная обусловленность предполагает прогностическую аналитическую деятельность по разворачиванию позитивного сценария воспитания наставляемых, недопущения негативных последствий.

Ситуативная обусловленность заложена в основу понимания профессионального мастерства наставника, которое в дополнение к традиционному тезису о том, что у каждого наставника (педагога) есть свой собственный персональный стиль педагогического общения и взаимодействия, требует от наставника владения всеми стилями лидерства, каждый из которых должен умело применяться адекватно мотивации наставляемых, уровню развития коллектива, имеющимся ресурсам и характеру задач.

Принцип добровольности в наставнических отношениях.

Реализуется через требование опоры на взаимность интереса к взаимодействию, стремление и наставника, и наставляемого к сотрудничеству и общению. Каждая из сторон добровольно и заинтересованно способствует формированию доверительных отношений при стимулирующей и поддерживающей педагогической роли наставника.

Принцип непрерывного характера отношений.

Реализуется в требовании к организатору деятельности добровольного объединения не приостанавливать деятельность, проект при негативной динамике мотивации участников, а работать с мотивацией, в том числе в отношении наставляемых, которые на каких-то этапах работы потеряли интерес, стали менее активными, в отношении новых участников первичного отделения.

Непрерывный характер отношений способствует формированию чувства принадлежности и единства в коллективе, дает возможность участнику всегда вернуться или присоединиться к коллективной социально значимой деятельности первичного отделения Движения Первых или конкретному проекту.

Принцип активной жизненной позиции в организации наставничества в социально значимой деятельности Движении Первых.

Подразумевает стремление наставника и наставляемого к поиску ответов на вызовы и общественные потребности, к созданию положительного вклада в общественное благополучие, к формированию социальной ответственности, готовности к активному

участию в развитии общества, проявление заботы о себе, других и окружающем мире в процессе формирования идентичности личности в соответствии с ценностями Движения Первых.

Принцип ориентации на запрос наставляемого.

Заключается в целенаправленной и постоянной работе наставника по наблюдению, изучению, анализу деятельности наставляемого и ее результатов, его поведения и определения на этой основе перспектив развития личности и коллектива, планирования деятельности, сильных сторон и дефицитов.

Принцип интеграции и дифференциации.

Предполагает поиск баланса в педагогических инструментах, которые проектирует и использует наставник в своей деятельности, индивидуального и социального, открытой и скрытой педагогической позиции, коллективного и личного, традиций и проектирования будущего, уважения и требования, интереса и долга, активности наставника и наставляемого.

1.12. Какова внутренняя логика процесса наставничества?

Процесс организации наставнической деятельности в рамках Движения Первых в логике деятельностного и технологического подходов включает следующие процедуры работы наставника Движения Первых, которые в цикле структуры деятельности могут рассматриваться и как этапы:

- диагностирование,
- целеполагание,
- проектирование,
- организация деятельности,
- контроль и управление.

Практика организации деятельности первичного отделения может на одном хронологическом срезе быть представлена параллельным сосуществованием всех процедур. Кроме того, диагностирование, контроль и управление – это процедуры непрерывного характера в условиях добровольного объединения, которые осуществляются неформальными способами, например, методом целенаправленного наблюдения.

Диагностирование: анализ и оценка текущего состояния развития личности, групповой динамики и развития коллектива, потребностей участников, определение их сильных и слабых сторон, выявление интересов и мотивации.

Целеполагание: совместное с участниками определение общих и индивидуальных целей, которые будут служить основой для дальнейшего развития в социально значимой деятельности, постановка воспитательных целей.

Проектирование: разработка совместно с участниками в проектной логике действий по основным этапам жизненного цикла проектов, педагогическое проектирование программы развития личности и коллектива по достижению целей Программы воспитательной работы Движения Первых, включая выбор подходящих методов, определение ресурсов, создание среды.

Организация деятельности: распределение ролей и обязанностей между участниками, индивидуальных и групповых поручений, обеспечение необходимой поддержки и обратной связи с использованием различных стилей лидерства.

Контроль: оценка прогресса в достижении целей, проведение анализа эффективности применяемых методов и выявление проблем и трудностей в реализации воспитательной наставнической деятельности.

Управление: корректировка планов и программ развития личности и коллектива и предоставление дополнительной поддержки для достижения поставленных педагогических и организационных целей.

1.13. Какой стиль взаимоотношений с наставляемыми использовать?

Уровень профессионального мастерства наставника проявляется через его **владение стилями лидерства наставника** (например, товарищеский, опосредованный, тренерский, демократический, эталонный, авторитетный, партнерский, авторитарный), которые **отличаются характером задач и уровнем развития коллектива** и пр., **зависят от ситуации, в которой разворачивается деятельность и задачи, которые ставит наставник.**

1.14. Как оценить эффективность наставничества?

Методы наблюдения и самонаблюдения

Существуют различные ***методы наблюдения и самонаблюдения*** с использованием таких инструментов, как: портфолио, экспертный лист, дневник наблюдения, чек-лист, протокол наблюдения, задающих методическую рамку наблюдения, включая объекты мониторинга, показатели мониторинга по различным формам организации деятельности, способствующих объективизации результатов наблюдения.

Характер наблюдения

Наблюдение своей деятельности, проводимое наставником, **может быть включенным, непосредственным, непрерывным, свободным.**

Мониторинг

Регулярность мониторинга деятельности наставника определяется видом мониторинга и регулярностью мониторинговых процессов в организации, на базе которой действует первичное отделение. Выделяются два вида мониторинга: внешний и внутренний.

Вид мониторинга	Определение	Регулярность проведения
Внешний	Анализ результативности деятельности наставника по динамике изменений результатов реализации Программы воспитательной работы Движения Первых в первичном отделении	Определяется логикой жизненного цикла участника Движения Первых в первичном отделении. Можно выделить: – входной (или отборочный, при необходимости), – промежуточный, – итоговый.
Внутренний	Анализ процессуальной стороны реализации наставником воспитательной работы через использование процедур, механизмов и форматов наставнической деятельности	Определяется логикой календарного плана по реализации Программы воспитательной работы Движения Первых

Критерии оценки (самооценки)

Критерии оценки (самооценки) деятельности наставника коррелируют с подходом к выделению процессуальной и результативной сторон его деятельности (внутренний и внешний виды мониторинга). Соответственно выделяются два вида оценки.

1. **Оценка процессуальной стороны деятельности наставника** связана с оценкой:

соблюдения логики педагогической целесообразности (адекватность приемов, методов и технологий поставленным задачам), уровня субъектности участников при использовании форматов, процедур и механизмов наставнической деятельности, и условий для реализации задач.

Оценивается удовлетворенность субъектов наставнической деятельности. Соответствие индивидуальным и возрастным психолого-педагогическим особенностям участников.

2. **Оценка результатов наставнической деятельности** обладает всеми специфическими признаками результатов воспитания, к которым относятся неопределенность, временная относительность и этический характер.

В этой же логике личностный рост является критерием наставнической деятельности, который оценивается через показатели – уровни сформированности воспитательных результатов:

- приобретение знаний социальных норм,

- развитие позитивного отношения к ценностям Движения Первых,
- приобретение опыта самостоятельной социально значимой деятельности.

1.15. Профиль наставника Движения Первых

Профиль наставника Движения Первых – это комплекс характеристик, определяющих навыки и знания в наставнической деятельности и индивидуальные психологические характеристики наставника.

Профиль наставника Движения Первых включает следующие сегменты: регуляторно-волевой, мотивационно-целевой, когнитивно-оценочный и инструментально-поведенческий. Эти сегменты соответствуют различным аспектам направленности и содержания развития наставника.

Ключевая компетенция наставника: способность и готовность осуществлять передачу (формирование) знаний, навыков, опыта, культуры, ценностей в процессе совместной коллективной социально значимой деятельности во взаимодействии участников Движения Первых в коллективе, группе и индивидуально в форме рефлексивных практик, основанных на доверии и уважении.

Профиль наставника

Сегмент профиля	Определение	Соответствующие качества
Регуляторно-волевой	Способность индивида эффективно управлять своими действиями в разнообразных условиях	оптимистичность, саморегуляция, самоконтроль, саморазвитие, настойчивость, энергичность, активность, самостоятельность принятия решений, ответственность, инициативность, решительность, выдержка, деятельность, непосредственность
Мотивационно-целевой	Определяет мотивы и цели деятельности наставника, базируется на ценностях Движения Первых	великодушие, целеустремленность, коллективизм, эмпатия, забота и внутренняя мотивация реализации задач Программы воспитательной работы Движения Первых во взаимодействии с детьми и молодежью
Когнитивно-оценочный	Анализ уровня использования критического мышления, креативности и рефлексии в деятельности наставника	
Инструментально-поведенческий	Уровень сформированности собственно наставнических компетенций, включающих среди прочих навыки коммуникации, организаторские навыки в	этичность поведения, уверенность в себе, компромиссность, кооперативность, внимательность, умение обучать, гибкость, принимающее поведение, умение оказывать влияние на окружающих,

Сегмент профиля	Определение	Соответствующие качества
	сфере деятельности по передаче (формированию) знаний, навыков, опыта, культуры, ценностей в процессе совместной коллективной социально значимой деятельности во взаимодействии участников Движения Первых	наличие навыков руководства, самостоятельность поведения владение стилями лидерства наставника: товарищеский, опосредованный, тренерский, демократический, эталонный, авторитетный, партнерский, авторитарный, которые отличаются характером задач, уровнем развития коллектива и пр.

1.16. В каких формах организовать совместную работу?

Основные формы совместной работы наставника с наставляемыми – это:

- мероприятие;
- дело;
- игра.

Мероприятие — это формы работы, организуемые для участников с целью непосредственного воспитательного воздействия на них (консультации, занятия, лекции (образовательные и просветительские), ситуации в коллективе и пр.).

Дело — это общая работа, важные события, осуществляемые и организуемые участниками коллектива на пользу и радость кому-либо, в том числе и самим себе (коллективное творческое дело).

Игра — это воображаемая или реальная деятельность, целенаправленно организуемая в коллективе с целью отдыха, досуга, обучения.

Каждая из трех традиционно выделяемых форм деятельности наставника имеет свою ценность для достижения определенных целей и реализуется через множество видов деятельности. Задача наставника: реализовать их в **событийной логике** в социально значимой деятельности.

Событие — это яркое, эмоционально насыщенное дело, основанное на коллективной творческой деятельности педагогов и воспитанников, не рядом, но вместе. Непременные черты воспитательного события – задумка педагога, его видение ожидаемого результата, коллективное целеполагание, планирование и разработка, коллективное проведение и совместный анализ результатов.

Формы совместной работы

Наставник в своей работе использует все многообразие форм деятельности в индивидуальном, групповом и коллективном форматах взаимодействия с наставляемыми, вовлекая их в мероприятия, реализуя вместе с ними игры и дела. Условно формы работы

наставника можно разделить на преимущественно словесные и практические. Они взаимосвязаны и требуют комплексного использования в соответствии с задачами. Можно разделить формы работы в зависимости от целей деятельности:

Словесные формы работы, для которых целесообразна работа с мотивацией	**Практические формы работы, в которых целесообразна коллективная динамика**
Обучающие занятия; экскурсии; диспуты; дискуссии; лекции приглашенных экспертов, специалистов; встречи с интересными людьми; беседы; конференции; фестивали; вечера; утренники; исследовательские, социальные, технические, учебные, экологические проекты; тренинги; игры-забавы; настольные, компьютерные, сюжетно-ролевые, деловые игры; КВН; викторины; круглый стол; праздники; литературные вечера; карнавалы; линейки, церемонии награждения, индивидуальные беседы, консультации; родительские собрания, тематические вечера для родителей; профилактические лекции, беседы; профориентационные беседы	Прогулки; туристический поход; «культпоходы» в театр, в музей, в кино; экскурсии на предприятия, в образовательные организации; тренировка; зарядка; самодеятельные концерты, спектакли; агитбригады; трудовые десанты и операции; рейды; ярмарки; посадка деревьев, озеленение; уборка территорий; субботники; шефство; спортивные соревнования и игры; общие сборы; всероссийские акции, праздники; работа с родительским комитетом; семейный клуб, квест; организация выставок работ участников клуба;

2. ВСЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ДВИЖЕНИИ ПЕРВЫХ: ДЛЯ ОРГАНИЗАТОРОВ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Знакомство и овладение наставническими навыками в статусе участника Движения

Формирование компетенций будущего наставника начинается еще при его работе с наставником в роли наставляемого с самых первых этапов взросления человека. Дальнейшее становление происходит в процессе реализации помощи другими участниками Движения Первых, в ходе выполнения различных постепенно усложняющихся поручений, участия в самоуправлении коллективом первичного отделения.

Формирование отдельных навыков, моделей поведения наставника и мотивации заботы, помощи младшему или менее опытному, уважительного отношения происходит параллельно с развитием навыков и продуктивных моделей поведения участника как наставляемого. Решающим фактором и средством их формирования становится наставник, выполняющий роль значимого взрослого, его личный пример и событийно-ценностное наполнение деятельности в процессе присвоения ценностей, целей, традиций Движения Первых и своего первичного отделения.

Необходимо рефлексивно относится к собственному опыту взаимодействия со своими наставниками. Формирование специфических навыков наставника, мотивации заботы, помощи младшему или менее опытному, уважительного отношения происходит во многом под влияниями наставника, его личного примера.

2.2. Обучение наставников

Обучение наставников Движения Первых предполагает наличие институциональных условий, например, в процессе получения педагогического образования различного уровня, в системе дополнительного профессионального постдипломного образования, а также на различных краткосрочных семинарах, тренингах, слетах и пр.

Основные требования к реализации программ обучения наставников состоят в приближении организации обучения к условиям реальной деятельности наставника, работу по присвоению ценностей и целей Движения Первых, «обучение в деятельности», использование различных приемов рефлексивных практик.

Требования к программам обучения

Реализация научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых предопределяет ряд требований к программам обучения наставников вне зависимости от объема и формы.

По содержанию программы (модули, дисциплины и др.) могут быть **комплексными**, охватывающими все аспекты деятельности наставника по реализации Программы воспитательной работы Движения Первых, **аспектными** или **тематическими**.

Тематические образовательные программы обучения наставников могут формироваться по различным основаниям:

- с опорой или без опоры на особенности (потребности, задачи) контингента обучающихся;
- предполагающие овладение специфическими методическими инструментами Движения Первых
- отражающие специфику воспитания в детском движении в целом и особенности современной теории и практики воспитательной работы;
- в рамках проектов и конкурсов Движения Первых.

Основу проектирования содержания программ обучения наставников Движения Первых составляет содержание, заложенное в профиле наставника (организационный компонент модели) и в содержательно-технологическом компоненте научно-педагогической модели наставничества в Движении Первых, включающем процедуры, механизмы и форматы наставнической деятельности.

Основные условия реализации программ обучения и развития наставников:

- максимально возможное приближение условий подготовки (обучения) к условиям деятельности наставника через формы, приемы и методы организации образовательного процесса (опора на разнообразные рефлексивные приемы, использование воспитательных технологий и приемов формирования сообществ в организации образовательного процесса для наставников).
- предоставление возможностей участия в процессе подготовки (обучения) в управляемом групповом взаимодействии и сопровождении индивидуальных практико-ориентированных проектов в образовательном процессе.
- психолого-педагогическая поддержка мотивации саморазвития наставника в роли значимого взрослого для разных возрастных категорий участников Движения Первых.

2.3. Совершенствование навыков в процессе наставнической деятельности

Необходимо формировать активную позицию в отношении совершенствования навыков наставничества:

Активно участвовать в программах подготовки и обучения наставников, отдавая предпочтение тем, в которых используются разнообразные рефлексивные приемы, воспитательные технологии и приемы формирования сообществ наставников, есть возможность участия в групповом взаимодействии и предусмотрены индивидуальные

практико-ориентированные проекты, а также осуществляется психолого-педагогическая поддержка мотивации саморазвития наставника.

Важно занимать деятельную позицию по отношению к ресурсам методической поддержки наставников на федеральном и региональном уровнях. Формы создания и развития методически организованного пространства саморазвития наставников Движения Первых реализуются на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях. Это направление подготовки наставников может рассматриваться как следующий этап после завершения институционального обучения наставников, так и как параллельное другим относительно самостоятельное направление совершенствование наставнических компетенций.

Развитие наставников в методически организованном пространстве самообразования и саморазвития или в инициативной деятельности: обмен опытом (представление собственного опыта, ознакомление с опытом коллег), участие в научно-практических и практических конференциях с научно-методическим осмыслением собственной деятельности, наблюдение за деятельностью и результатами деятельности коллег в совместной деятельности или в экспертной деятельности.

3. НАСТАВНИК В ЭКОСИСТЕМЕ ДВИЖЕНИЯ ПЕРВЫХ

Наставник и наставляемые при реализации задач, которые стоят перед ними, взаимодействуют с большим количеством людей внутри экосистемы Движения Первых, развивающегося в тесной связи со всеми социальными институтами России, вовлеченными в воспитание детей и молодежи.

Схематически можно выделить три ключевые линии взаимосвязей. Первая линия — это взаимодействие наставника с наставляемым, основное предназначение всей системы наставничества. Вторая линия - горизонтальная связь с коллегами, родителями, партнерами и пр., с теми, кто работает в одной команде с наставниками и наставляемыми в ходе текущей деятельности. И третья линия - управленческая, имеющая иерархический характер, определяется задачами привлечения, отбора, обучения и методического сопровождения наставников, информирования и привлечения участников Движения Первых, формирования пространства возможностей для участников.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Рисунок 1.

Рисунок 2

Рисунок 3.

КАК СТАТЬ НАСТАВНИКОМ?

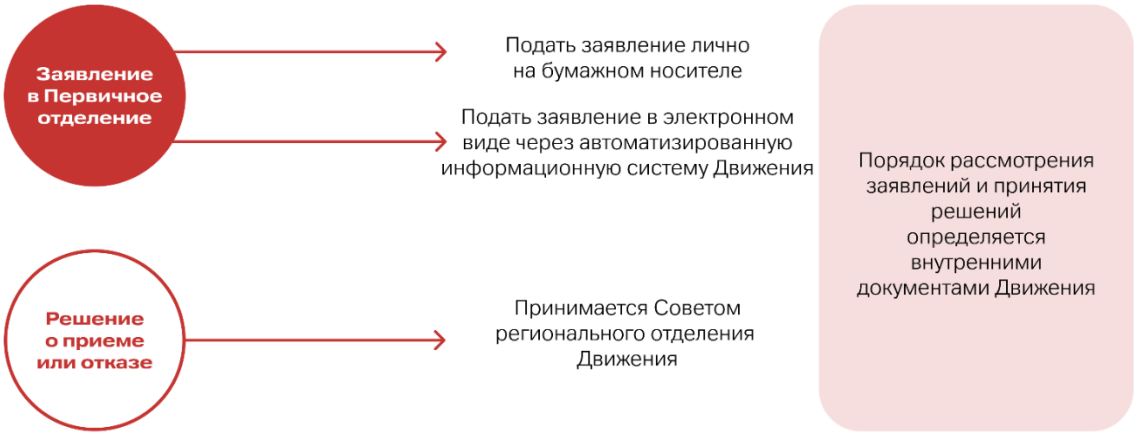


Рисунок 4.

КАКИЕ ЗАДАЧИ СТОЯТ ПЕРЕД НАСТАВНИКОМ?

Общие задачи: реализация целей и миссии Движения Первых

1. Развивать личность как субъект активной социальной деятельности в коллективе.
2. Развивать самосознание как основу индивидуальной системы ценностей и мировоззрения.
3. Формировать гражданскую идентичность и деятельностный патриотизм.
4. Формировать внутреннюю ценностную позицию личности по отношению к себе, жизненному пути, окружающим людям, культурному наследию России и человечества.
5. Развивать навыки, направленные на оказание помощи другим людям, навыкисотрудничества и уважения к ним.
6. Развивать Движение как институт социального воспитания инициативы, самостоятельности и ответственности подрастающего поколения.
7. Содействовать воспитанию межнационального, межэтнического (межконфессионального) согласия, уважения к закону.

Специфические задачи

1. Развитие личности как субъекта различных ролей наставнической деятельности.
2. Овладение стратегиями деятельности наставника и наставляемого.
3. Развитие культуры, традиций взаимопомощи и взаимоуважения в наставничестве.
4. Ускорение самоопределения и идентификации с ценностями Движения и коллективом первичного отделения.

Рисунок 5.

КАКИЕ ФУНКЦИИ ИСПОЛНЯЕТ НАСТАВНИК?

Рисунок 6.

Рисунок 7.

Рисунок 8.

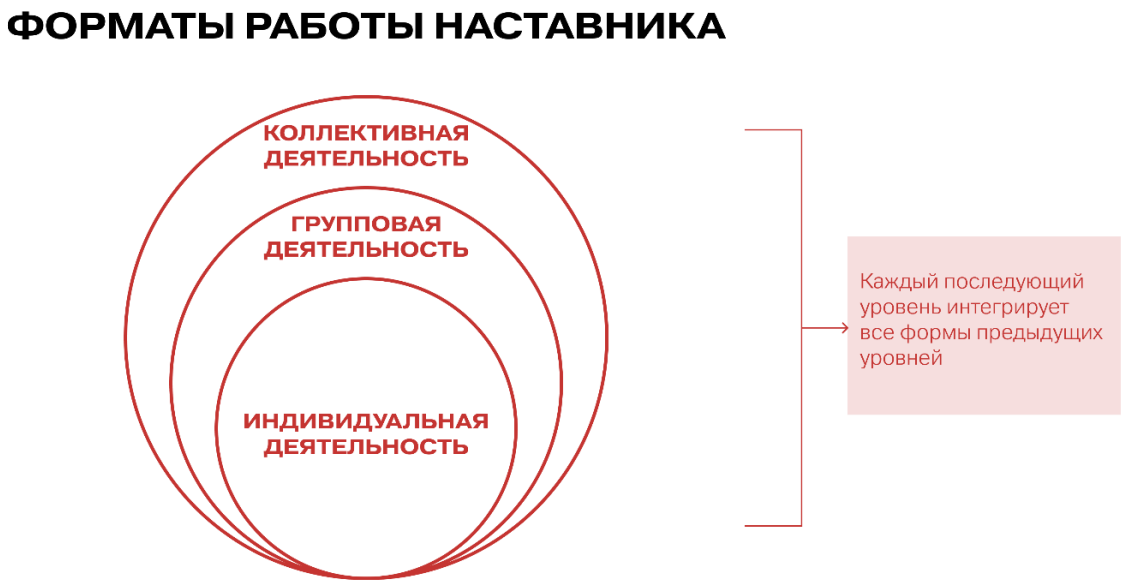


Рисунок 9.

Рисунок 10.

КАК МОЖНО ОРГАНИЗОВАТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С НАСТАВЛЯЕМЫМ?

Приемы по сопровождению индивидуального и группового проектов

- технологии развития критического мышления на стадии «вызов» (мозговой штурм, корзина идей и пр.)
- приемы реализации проекта на каждом из этапов его жизненного цикла

Приемы по сопровождению коллективной социальной значимой деятельности

- приемы технологии КТД (например, законы общего обсуждения, групповое и индивидуальное поручение, расширение круга добрых дел)
- матрица проектирования воспитательного события

Приемы организации различных видов рефлексивных практик

- приемы технологии развития критического мышления на стадии «рефлексия» (символическая оценка, рефлексивная мишень, лесенка успеха, эссе и др.)

Приемы организации просветительских проектов

- приемы проблематизации
- приемы реализации проекта на каждом из этапов его жизненного цикла

Рисунок 11.

КАКИМИ ТЕХНОЛОГИЯМИ РАБОТЫ МОЖЕТ ПОЛЬЗОВАТЬСЯ НАСТАВНИК?

Ситуативные технологии воспитания →
- Преодоление конфликта в коллективе
- Педагогическая оценка
- Создание ситуации успеха, соревнования

Системные (перспективные) технологии воспитания →
- Игра
- Клубная деятельность
- Мероприятие
- Коллективная творческая деятельность
- Проектирование события

Повседневные технологии воспитания →
- Педагогическая диагностика
- Планирование воспитательной работы
- Организация поручений
- Включение в игру
- Предъявление педагогического требования

Рисунок 12.

КАКИМИ ПРИНЦИПАМИ ДОЛЖЕН РУКОВОДСТВОВАТЬСЯ НАСТАВНИК?

Рисунок 13.

КАКОВА ВНУТРЕННЯЯ ЛОГИКА ПРОЦЕССА НАСТАВНИЧЕСТВА?

Рисунок 14.

Рисунок 15.

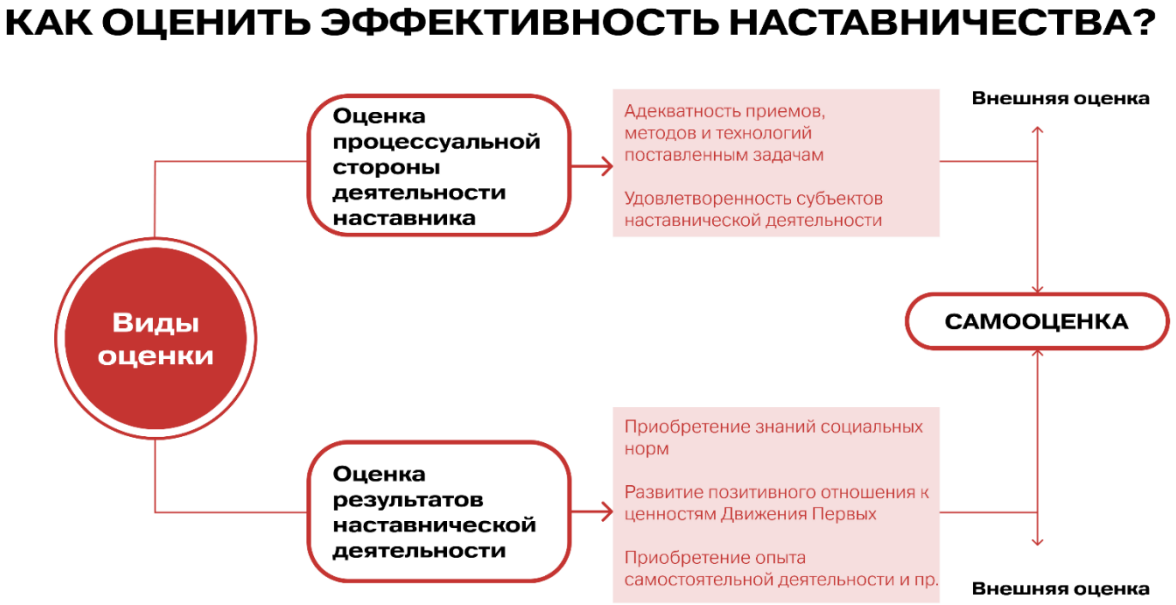


Рисунок 16.

Рисунок 17.

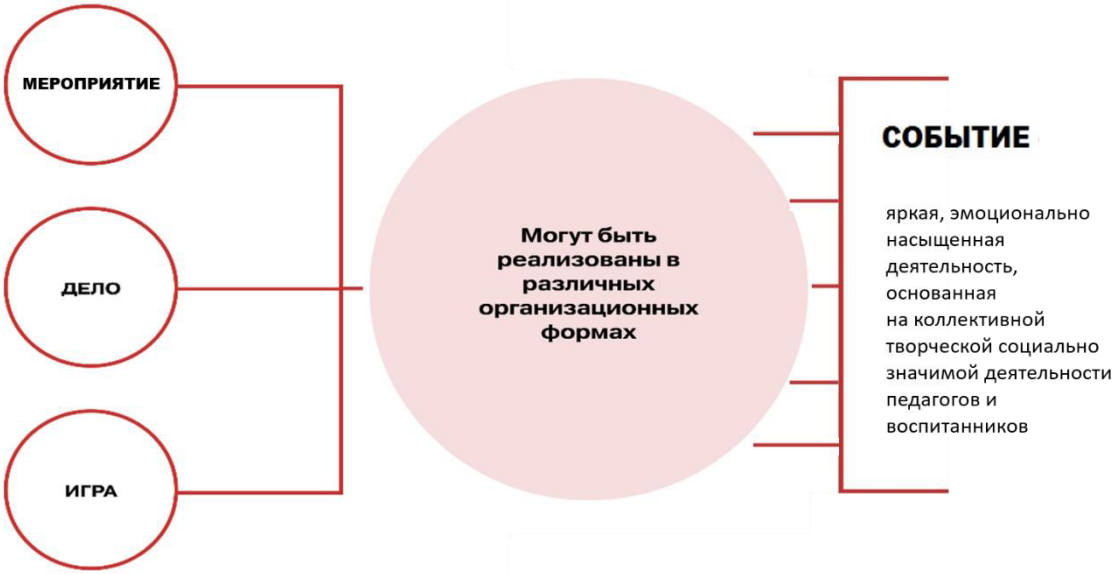
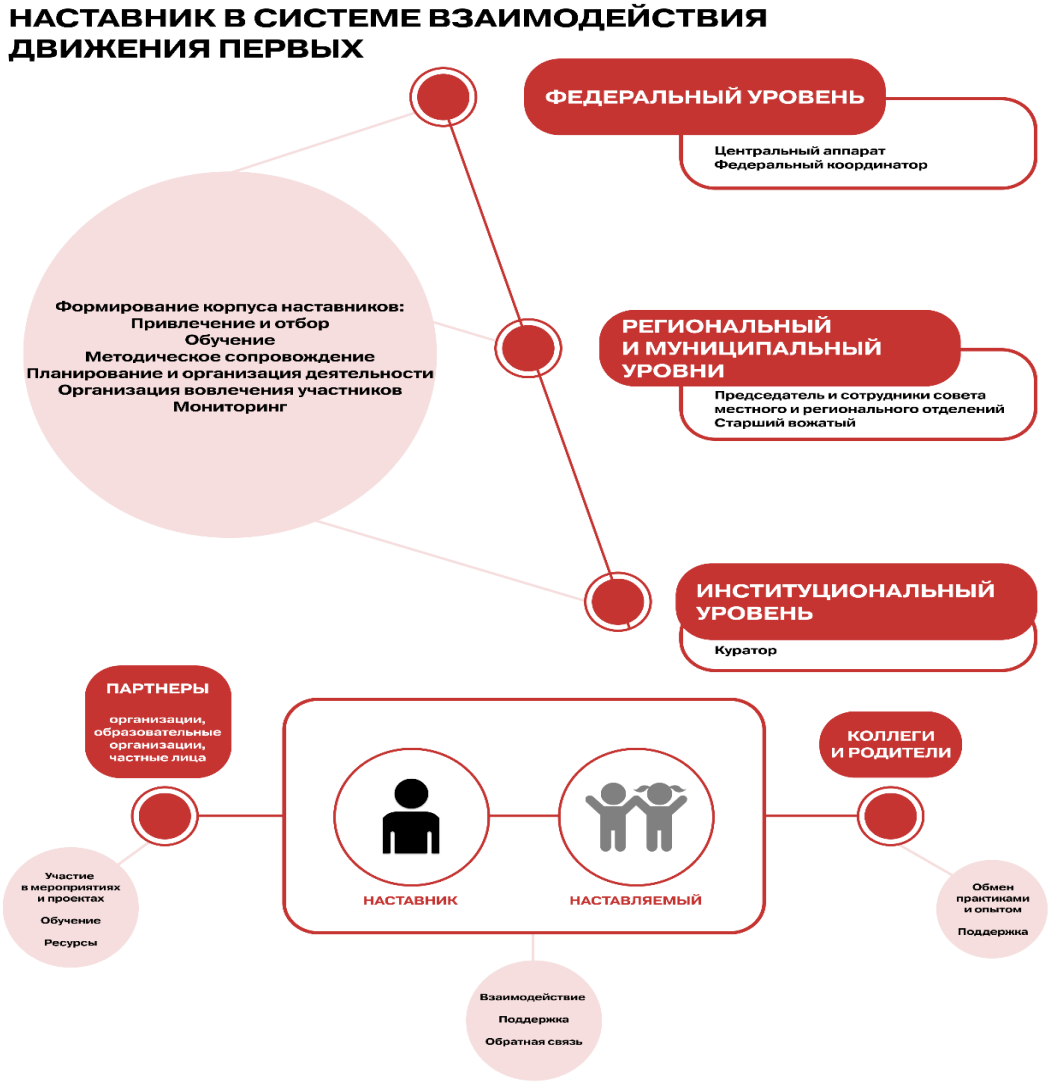


Рисунок 18.

Рисунок 19.

Рисунок 20.

Рисунок 21.



ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Для заметок по содержанию раздела 1.1.

1. Как наставничество помогает реализовать Программу воспитательной работы Движения Первых?

2. Чем Вам интересна роль Наставника?

3. Как опыт наставничества может быть полезен для профессионального развития?

Для заметок по содержанию раздела 1.2.

1. Существует ли у участников-обучающихся в Вашем сообществе потребность в наставничестве? Насколько она удовлетворена?

2. Кто может или должен составлять основу корпуса наставников – педагоги, родители, вожатые, еще кто-нибудь? В какой пропорции эти группы должны быть представлены относительно общего количества наставников?

Для заметок по содержанию раздела 1.3.

1. Какой порядок оформления заявления предпочтителен (в электронном виде, лично)?

2. С Вашей точки зрения, какой однозначно должна быть причина для отказа?

Для заметок по содержанию раздела 1.4.

1. Какие специфические задачи из перечисленных Вам кажутся наиболее приоритетными (наиболее близкими)?

2. Решение каких задач требуют специальной подготовки от наставника?

Для заметок по содержанию раздела 1.5.

Как Вам кажется, как связаны между собой функции наставника?

Для заметок по содержанию раздела 1.6.

1. Обязательно ли работать параллельно с наставляемыми и их родителями? Получается ли у Вас?

2. Какие сложности при работе с родителями возникали?

Для заметок по содержанию раздела 1.10.

1. Какие технологии Вам удалось освоить на практике?

2. Какие технологии являются перспективными для Движения Первых и почему?

Для заметок по содержанию раздела 1.11.

1. Есть ли принципы, которые нарушаются в настоящий момент?

2. Какие принципы не понятны, требуют дополнительного разъяснения?

Для заметок по содержанию раздела 1.12.

1. Насколько последовательно сейчас выстроен процесс наставничества в Движении Первых?

2. Какой элемент из перечисленных отсутствует или наименее проработан (вызывает трудности в реализации) и почему?

Для заметок по содержанию раздела 1.13.

1. Какой стиль доминирует сейчас в Движении Первых?

2. Сколько стилей из восьми приведенных в материале Вы освоили в практической деятельности?

3. Какой стиль останется не востребованным?

Для заметок по содержанию раздела 1.14.

1. Как Вы оцениваете эффективность наставничества в вашем сообществе? Вы делаете это сами или получаете внешнюю оценку эффективности процесса?

2. Что Вам легче оценить – качество какого-то отдельного процесса (беседа, групповое занятие) или результат (например, успехи или изменение поведения наставляемых) и почему?

3. Кому Вы готовы доверить оценку Вашей деятельности?

Для заметок по содержанию раздела 1.15.

1. В какой степени Вы обладаете качествами в соответствии с профилем наставника?

2. Какие из качеств имеют первостепенное значение для наставника, а какие можно исключить из профиля?

Для заметок по содержанию раздела 1.16.

Какие формы организации совместной работы Вы используете наиболее часто? Какие хотелось бы начать применять?

Для заметок по содержанию раздела 2.2.

Какие мероприятия по обучению наставников, указанные в предлагаемой модели, уже есть сейчас в вашем сообществе? Каких не хватает?

Для заметок по содержанию раздела 2.3.

1. В каких предложенных формах Вы готовы участвовать в целях совершенствования своих навыков наставника?

2. Насколько существующая система совершенствования навыков соответствует предложенной схеме?

3. Сформирована ли у Вас активная позиция к собственному развитию? Если да, то как она проявляется в жизни?