

ИСКУССТВО НАСТАВНИЧЕСТВА

*Веркина Людмила Викторовна,
педагог-организатор
МБУ ДО ЦЭВДМ г. о. Самара*

«Любить искусство еще не значит быть творцом. Надо быть полезным Отечеству и себе», – эти слова Василия Стасова отражают сущность моей педагогической деятельности как руководителя волонтерского отряда «В искусстве наша сила» МБУ ДО «Центр эстетического воспитания детей и молодежи» г. о. Самара (далее Центр), и как наставника молодых педагогов.

В силу эстетической направленности деятельности нашего Центра наставничество мы понимаем как искусство, которое состоит в том, чтобы помочь педагогам, как начинающим, так и имеющим опыт, раскрыть свой личностно-профессиональный потенциал. Цель наставника – срежиссировать такое взаимодействие в паре, которое позволит и наставнику, и наставляемому успешно двигаться по ступням мастерства к своим вершинам.

Наставничество как искусство призвано будоражить мысли наставляемого, искать нестандартные решения сложных ситуаций, которые наставляемый не может найти самостоятельно в данный момент. Именно такой подход позволяет передать наставляемому незаметные профессиональные секреты, которые можно назвать зрелостью, порогом, за которым начинается мастерство.

В нашем тандеме педагогов-организаторов наставляемый В. С. Яковлев на момент начала сотрудничества имел опыт работы с детьми, но с волонтерским движением столкнулся впервые, и в этом аспекте деятельности ему потребовалась поддержка наставника. Поэтому наше взаимодействие – это пример саморегулируемого наставничества, когда инициатива взаимодействия исходила с двух сторон: потенциальный наставник видел затруднения педагога, а потенциальный наставляемый выразил желание научиться секретам организации добровольческой деятельности с обучающимися. Взаимодействие в нашей паре также можно назвать партнерским, так как мы являемся членами еще одной команды – волонтерского отряда Центра «В искусстве наша сила» и действуем под девизом «Если не я, то кто же? Кто же, если не я?».

Наше взаимодействие началось с того, что мы придумали название нашему тандему «Ступени мастерства», провели мозговой штурм, в результате которого сформулировали свои ожидания от совместной деятельности (таблица 1):

- с моей стороны – поделиться имеющимся опытом и найти новые грани творческой самореализации;
 - со стороны наставляемого – новые компетенции, точки роста.
- А вместе – получить удовольствие от работы!

Таблица 1

Ожидания от совместной деятельности

Ожидания наставляемого	Ожидания наставника
Приобретение новых компетенций в области организации волонтерской деятельности	Возможность поделиться имеющимся профессиональным опытом
Расширение горизонта профессиональных возможностей	Изучение новых для себя граней волонтерской деятельности
Повышение уверенности в себе	Возможность проявить свои творческие способности и лидерские качества
Удовлетворение от работы	Личное удовлетворение

Проведенная работа позволила выстроить доверительные отношения, на основе которых строилось взаимодействие наставник-наставляемый как открытое обсуждение проблем и опасений. Модель наставничества «Ступени мастерства» была визуализирована (рис. 1).



Рис. 1. Модель наставничества «Ступени мастерства»

Из рисунка видно, что наставник и наставляемый вместе движутся по ступеням мастерства, на каждой из которых выступают в разных ролях, образуя пары: «новичок – коуч», «стажер – тьютор», «волонтер – лидер».

Каждая ступенька символизирует этап профессионального роста: старт, самопроектирование и самореализация (таблица 2). На этапе «Старт» формулируются запросы и ожидания, составляется план личностно-профессионального развития (дорожная карта совместных действий). На этапе «Самопроектирование» совместная работа строится по трем основным направлениям: *психолого-педагогическое сопровождение, методическое сопровождение, педагогический практикум*. На этапе «Самореализация» наставляемый самостоятельно планирует и организует деятельность волонтерского отряда, совместно с наставником участвует в волонтерских акциях, представляет результаты своей работы на конкурсах профессионального мастерства.

Таблица 2

Этапы профессионального роста

Этапы	Роли	
	Наставляемый	Наставник
	Новичок	Коуч
Старт	<ul style="list-style-type: none"> – Формулирует запрос на наставничество; – конкретизирует потребности на основе диагностики профессиональных дефицитов; – изучает нормативные документы по волонтерской деятельности. – определяется с направлением волонтерской деятельности; – составляет план личностно-профессионального развития 	<ul style="list-style-type: none"> – Определяет свои возможности по реализации запроса; – осуществляет диагностику профессиональных дефицитов; – сопровождает выбор направления волонтерской деятельности; – разрабатывает дорожную карту сопровождения личностно-профессионального развития наставляемого
	Стажер	Тьютор
Самопроектирование	<ul style="list-style-type: none"> – Изучает формы работы по мотивации детей и родителей к участию в волонтерской деятельности; – овладевает технологиями, методами и приемами организации волонтерской деятельности; – организует волонтерский отряд и 	<ul style="list-style-type: none"> – Подбирает методические материалы и организует работу с ними; – организует разбор сложных ситуаций, решение педагогических задач; – осуществляет поэтапное сопровождение деятельности настав-

	его деятельность	ляемого по организации деятельности волонтерского отряда
	Волонтер	Лидер
Самореализация	<ul style="list-style-type: none"> – Участвует в волонтерских акциях; – разрабатывает и организует собственные проекты; – участвует в конкурсах 	<ul style="list-style-type: none"> – Со-участвует в волонтерских акциях; – помогает в поиске новых идей для добровольческих проектов и участия в конкурсных мероприятиях

Модель наставничества «Ступени мастерства» реализовывалась на протяжении трех лет на основе плана (дорожной карты) сопровождения личностно-профессионального развития педагога, которая была разработана на основе выявленных дефицитов и потребностей наставляемого.

Реализация наставничества как искусства на основе дорожной карты потребовала от наставника внутренней самоотдачи, умения рассматривать свою деятельность как творчество и нести ответственность за свой пример, чему способствовало руководство правилом «Овладение искусством возможно только средствами самого искусства», поэтому организация совместной деятельности наставника и наставляемого строилась на основе 5 ключей волонтерской деятельности [1].

1-й ключ – ПРИВЛЕЧЕНИЕ:

- создание привлекательного образа осваиваемой деятельности;
- тренинг видения мест волонтерской деятельности.

2-й ключ – ПОДГОТОВКА:

- просветительская деятельность;
- примерка позиции и ролей волонтера;
- овладение компетенциями волонтерской деятельности.

3-й ключ – СОПРОВОЖДЕНИЕ:

- совместная разработка планов волонтерских акций;
- координация совместных действий;
- обратная связь.

4-й ключ – МОТИВАЦИЯ:

- поддержка имиджа волонтера;
- включенность и сопричастность к деятельности волонтерского отряда.

5-й ключ – ПООЩРЕНИЕ:

- поощрительные события;
- сертификаты и награды.

Эффективность реализации плана совместной деятельности обеспечивалась посредством следования следующим правилам:

1) четкая постановка целей на каждом этапе взаимодействия на основе технологии SMART;

2) рассмотрение решения любой задачи в широком контексте деятельности наставляемого (что вызывает наибольшую трудность в ее достижении, в чем сильные стороны, в чем интерес, с кем будет совместно решаться задача, какие средства можно будет привлечь и т. д.);

3) регулярность взаимодействия в различных формах: консультирование, объяснение, инструктаж, решение методических кейсов, анализ и самоанализ методических материалов, подготовленных наставляемым, совместное посещение и анализ открытых мероприятий коллег, анализ результатов участия в волонтерских акциях, посещение и анализ мероприятий, подготовленных наставляемым, совместное участие в семинарах и круглых столах, посвященных волонтерской деятельности, совместный поиск идей для разработки проектов, сопровождение участия наставляемого в конкурсах профессионального мастерства;

4) открытость в общении: наставляемый в каких-то вопросах более компетентен; в тандеме наставник учится у наставляемого работе с информационными технологиями; наставник может

ошибаться, поэтому важна постоянная обратная связь и понимание того, насколько эффективно работают все рекомендации;

5) расширение нетворкинга – умение расширить контакты, если наставляемому требуется помощь, выходящая за рамки компетенции наставника, и привлечь соответствующих специалистов, например, в волонтерских проектах часто проводим консультации с краеведами;

6) слушать наставляемого, чтобы увидеть все потребности, даже пока не осознаваемые им, для чего нужно задавать уточняющие вопросы относительно разрабатываемых им мероприятий: Каковы цели? Какие видите проблемы? Какие условия реализации идеальны? Кто будет отвечать за каждый этап деятельности? и т. д.;

7) доверие, чуткость, непредвзятость, терпеливость, конфиденциальность.

Результативность реализации программы наставничества «Ступени мастерства» отслеживалась как на деятельностном, так и на личностном уровне.

На деятельностном уровне результаты совместной деятельности проявились в увеличении количества обучающихся, участвующих в волонтерской деятельности, в повышении качества проводимых наставляемым мероприятий, в победах обучающихся на конкурсах волонтерской направленности (таблица 3).

Таблица 3

Достижения наставляемого

Дата	Название мероприятия	Результат
Февраль 2022	Городской конкурс на лучший волонтерский проект «Я – волонтер»	2-е место
Март 2022	Городской фестиваль агитбригад волонтерских отрядов «Шаг за шагом в здоровое будущее»	2-е место
Май 2022	Областной марафон по профилактике асоциальных проявлений и пропаганде ЗОЖ в молодежной среде	2-е место
Февраль 2023	Городской фестиваль агитбригад волонтерских отрядов «Шаг за шагом в здоровое будущее»	3-е место
Июнь 2023	Городской социально значимый проект «Команда добрых дел»	1-е место

На личностном уровне результаты совместной деятельности оценивались с позиции истинного понимания значения добровольчества, когда уровень организации, а также личностные и профессиональные качества организаторов и их деятельность соответствуют заявленным высоким целям самой этой деятельности под девизом: «Если не я, то кто же? Кто же, если не я?». С августа 2023 года В. С. Яковлев ушел добровольцем...

Литература

1. Пять ключей эффективной работы с волонтерами. Версия 2.0 / К. А. Кондранцева, Н. С. Курганкина, А. К. Левит [и др.]. – М.: ГБУ г. Москвы «Мосволонтер», 2023. – 134 с.