

Наставничество в детском коллективе

Всё новое – это хорошо забытое старое. Наставничество было хорошо развито во времена Советского Союза, когда за молодым специалистом при устройстве на работу закреплялся наставник, в школе за отстающим учащимся – отличник, за начинающим спортсменом – более опытный. Система наставничества была отлажена на всех уровнях. Была отличная вертикаль школы наставников октябрятской, пионерской и комсомольской организациях.

Наставничество – это передача знаний и опыта от одного человека другому.

Главным наставником в детском объединении является сам педагог. От того, насколько он разносторонне развит, имеет знания в различных областях, умеет найти индивидуальный подход к ребёнку и ему интересно развитие молодёжной культуры и жизнь воспитанников вне объединения, зависит успех совместной деятельности.

Педагог выстраивает своеобразную систему управления детьми, где на вершине находится педагог – к нему напрямую могут обращаться все дети, на второй ступени дети-наставники, которые передают свой опыт другим детям коллектива и в тоже время проходят обучение в этом коллективе и на третьей ступени все остальные дети.

Возникает два вопроса: зачем это нужно педагогу и какой эффект даст развитие наставничества в детском объединении.

На первый вопрос ответ довольно простой – это позволит педагогу полнее раскрыть способности ребёнка и быстрее достичь результата.

На второй вопрос можно ответить так: в будущем у педагога появятся помощники из числа детей, обладающих определённым опытом и знаниями, что в некотором смысле облегчит работу: позволит быстрее находить общий язык с детьми и достигать поставленного результата.

Наставник в детском коллективе – друг, товарищ, который сопровождает другого на пути развития и помогает двигаться по нему быстрее: делится знаниями и опытом, развивает навыки и подсказывает, как решать сложные задачи, с которыми сам сталкивался во время занятий, и в то же время сам наставник учится и развивается. Не каждый взрослый человек, а тем более ребёнок может стать наставником. Зачастую лидеры ведут за собой собственным примером, но им трудно остановиться и помочь, потому что они боятся потерять свои лидирующие позиции, подтягивая до своего уровня более слабых товарищей, они чувствуют, что это может создать им конкуренцию в коллективе. Хорошие наставники вырастают из ребят, которым их успехи давались трудно, но они нашли пути их достижения. В детском коллективе своя специфика: у наставника нет одного подопечного, потому что к нему обращаются все ребята.

Задача наставника – дать инструкцию и оказать помощь на всех этапах профессионального и личностного становления, но при этом не решать проблемы, а лишь показать пути решения и рассказать, как сам решал эти проблемы. Это позволяет подопечному быстрее и с меньшим количеством критических ошибок адаптироваться к нагрузкам и коллективу.

Наставник – не мама и папа, он не должен решать проблемы подопечного и давать точные советы, как поступить. Наставник даёт возможность подопечному принимать решения самому, совершая ошибки или обходя их. При этом наставник заменяет своему подопечному, когда это необходимо, и преподавателя, и тренера.

В детском коллективе наставничество функционирует не так, как во взрослом коллективе. Ребёнок не воспринимает товарища как учителя. Наставнику - учащемуся приходится своим трудом, знаниями, поведением сначала заслужить авторитет, а уже потом ребята будут обращаться к нему за помощью.

Особое внимание следует уделять психологии воспитания наставников, обращать внимание на их манеру общения, на умение вести диалог, на его поведение как внутри, так и вне коллектива. Воспитательная работа в данном случае выходит на первый план.

Основные принципы формирования системы наставничества в детском коллективе:

1. Добровольный характер.
2. Желание помогать.
3. Наличие знаний и опыт.
4. Личный пример.
5. Доброжелательность и взаимное уважение.
6. Неконфликтность и терпение.

В нашем коллективе работает система воспитания наставников, состоящая из трёх этапов:

1. Педагогическое наблюдение (1-2 года).
2. Инструкторская практика (2-3 года).
3. Основы наставничества (2-3 года).

На первом этапе при начале занятий мы отслеживаем общее развитие ребёнка, его коммуникабельность, лидерские качества, способность помогать другим. Давая определённые задания, мы смотрим на поведение детей. Например, проводится элементарная командная эстафета, где для победы нужна слаженная работа всех детей. В случае победы все радуются, все довольны, и это несёт нам мало информации. А в случае проигрыша мы видим каждого ребёнка: один ищет виноватых, ставя себя выше других, другой, наоборот, подбадривает и сплачивает команду, кто-то опускает руки и перестаёт бороться за победу и т.д.

Это благодатное поле для работы и психологического анализа.

На втором этапе каждый ребёнок, обладающий определёнными навыками и профессиональными знаниями, под руководством педагога начинает пробовать себя в роли инструктора: проводить элементы разминки или в целом разминку, показывает, и объясняет упражнения и приёмы, следит за правильностью их выполнения, формирует команды и руководит ими. Обучая других, ребёнок лучше понимает суть изучаемой программы, учится быть самостоятельным и достигает больших результатов.

На втором этапе определяется расширенный состав будущих наставников.

Третий этап. В нашем объединении нет понятия наставник, а уже много лет есть понятие «старший». По сути, это наставник из старших ребят, который уже многое умеет и знает. Любой может обратиться к нему с вопросами, даже не относящимися к занятиям, и получить помощь. Старший – это помощник педагога, способный не только провести занятие, но и поговорить с ребятами, поделиться своим опытом, помочь с настроением на соревнованиях или конкурсах.

Отслеживая поведение старших, мы проводим беседы и обучаем детей, как руководить коллективом, гасить конфликты, мотивировать на достижение высоких результатов. Стоит особо отметить помощь наставников во время выездов на учебно-тренировочные сборы и в спортивные лагеря, где они помогают работе с обучающимися. На этом этапе ведётся профориентационная работа. У некоторых ребят появляется потребность в дальнейшем развитии, они поступают в педагогические и спортивные вузы. Пройдя хорошую школу наставничества, они могут легко выступить в роли вожатых, знающих и многое умеющих. Многие работают вожатыми, как в городских, так и загородных лагерях таких как: ДОЛ «ЕЛАНЧИК», ВДЦ «ОРЛЁНОК» и др. Занимаются организационной и общественной работой в своих учебных заведениях.

Подводя итоги, можно сказать, что умение педагога построить вертикаль в детском коллективе: педагог-наставник (ребёнок)-воспитанник способствует быстрейшему освоению материала и достижению высоких результатов. Давая ребёнку почувствовать себя учителем, мы даём ему возможность оценить всю сложность труда педагогов, но в тоже время и интерес в разнообразии способов решения проблемы.

В наставничестве в детском объединении выигрывают все: подопечный получает опыт решения задач, не совершая критических ошибок, наставник (ребёнок) получает бесценный опыт как руководителя, удовлетворение от оказанной помощи, а педагог получает дружный и работоспособный коллектив.

Не важно, как это называется инструктор, старший или модным словом наставник или как то, по-другому важно, что эта работа ведётся в каждом коллективе, ведь всегда приятно осознавать, что есть кто-то, менее опытный, чем вы, но вы, в свою очередь, можете помочь этому человеку стать настоящим профессионалом.