**РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

*Один совет наставника,*

*может сэкономить годы ошибок!*

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в здравоохранительных и образовательных учреждениях.  Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество существовало всегда. В любом коллективе есть сотрудник, который больше других готов поддержать новичка, подсказать ему, подставить плечо. Именно такие сотрудники становятся фактическими наставниками, даже если их на эту должность никто не назначал.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование», потому что на сегодняшний день существует ряд проблем. В первую очередь происходит резкое снижение готовности новых поколений к самостоятельному вхождению во взрослую жизнь, неспособность понять самого себя, неразвитость субъектной позиции.

Происходит замыкание современных детей и молодежи в пространство виртуального (сетевого) общения, нарастание доли формализованного общения, подчиненного логике стандартов, программ, планов и жесткого контроля результативности, при этом идет уменьшение доли неформального, личностно значимого общения. Усиливается эффект отчуждения человека от общества.

Поэтому  возникает необходимость в посреднике между растущим человеком и миром, который представляет собой представленным множеством социальных и образовательных сред.

И сейчас я напомню вам только 2 документа из нормативной базы, а всего их в нашей Программе Наставничества более 15.

Нормативные и правовые акты Российской Федерации и Ростовской области

* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р -145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
* Приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 30.07.2020 года №602 «О внедрении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам».

Целью внедрения этой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов нашего учреждения.

Актуальным направлением модернизации системы дополнительного образования является духовно-нравственное воспитание, как одно из основных средств культурного развития личности юного гражданина нашей страны.

Задачи программы наставничества:

* разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели;
* разработка и реализация индивидуальных программ наставничества;
* реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества учреждения.

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается 4 формы наставничества: «Педагог - ученик», «Ученик - ученик», «Педагог - педагог», «Работодатель – ученик».

Наставляемым может статьлюбой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным программам, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Цель наставничества среди обучающихся:

* выявление и воспитание учащихся-лидеров, волонтеров и патриотов;
* выявление и воспитание "компетентных лидеров" среди обучающихся;
* воспитание ремесленников в области декоративно-прикладного и изобразительного искусства;
* массовые (концертные и воспитательные мероприятия) – инструмент для реализации трека наставничества «дети учат детей»

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Приоритетные задачи:

* творческое и интеллектуальное развитие;
* досуг;
* отбор талантов;
* творческая самореализация;
* профилактика детских правонарушений;
* патриотическое воспитание;
* социализация детей;
* массовые мероприятия, мастер-классы как форма наставничества у обучающихся
* организация творческих событий – фестивалей, конкурсов и различных акций.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Наставничество можно рассматривать,  как способ вдохновить на новое дело,  на  участие в его реализации от планирования до замещения дефицитных компетенций в команде инициаторов.

Но наставничество нельзя рассматривать, как разовое мероприятие – такое, как рассказ о своем опыте, проведение мастер-класса или лекции для группы учеников, пусть даже небольшой. И если мы хотим получить результат, то важно помнить, что он зависит от взаимных усилий наставника и сопровождаемого, от того, насколько последний развивается в профессиональной или личностной сфере.

Сегодня на школьников обрушивается большое количество информации, им сложно самостоятельно определиться с выбором будущей образовательной и профессиональной траектории. Это порождает необходимость внешнего сопровождения.

В детском объединении наставничество практикуется давно и заключается во взаимодействие обучающихся, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого. Такая модельнаставничества*«ученик-ученик»* лишена строгой субординации, ребята общаются в свободной форме.

 «Дети учат детей» - практики наставничества, реализуемые в различных сферах детьми до 18 лет, в том числе в творческих объединениях дополнительного образования.Такая как форма взаимодействия между обучающимися используется при  подготовке любого  мероприятия.

Для того чтобы поставить задачу наставнику, надо выявить сначала проблемы у тех, кто будет сопровождаться наставником. В этом смысле, это может быть низкая мотивация к обучению, слабая социализация.

Просто надо понимать, что наставничество состоит не только из передачи некоего опыта своего собственного профессионального, чаще всего это наиболее явно видно, но и способствует развитию личностных качеств сопровождаемых.

Для каждого на подобное развитие может уйти разное время.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на общий статус объединения, снижение конфликтов внутри коллектива.

При этом наставник, как правило, это активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, лидер группы. Наставляемый  обучающийся может быть достаточно пассивен, стеснителен, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, вяло принимающий участие в жизни детского объединения.

В наш век технологий, где человеческое общение сводится к минимуму,  передача опыта путем непосредственного общения, приносит качественные результаты:

* улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
* плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
* рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;
* практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий; снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
* увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника:

* создание рубрики на учрежденческом сайте «Наши наставники»;
* выдвижение лучших наставников для участия в мероприятиях и конкурсах по наставничеству на муниципальном, региональном, федеральном уровнях.
* поощрение лучших наставников благодарственными письмами учреждения.
* материальное поощрение (для педагогов) через систему стимулирующих выплат.

Используя наставничество в коллективе можно с уверенностью сказать, что этот метод передачи опыта -  действует очень эффективно.