**Наставничество как условие повышения качества дополнительного образования**

 *Набиуллин Адиль Ильдарович, директор*

 *МАУДО Дворец творчества ГО г.Нефтекамск*

 Все мы сегодня наблюдаем изменения, происходящие в системе образования. Новые подходы в образовании меняют представление о результате обучения и управления организацией. Инновационная деятельность сегодня ориентируется в первую очередь на педагога как носителя уникального предметного знания. При этом какую бы из сторон педагогической деятельности не коснулась инноватика, она в первую очередь актуализирует качество образования. Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование» и играет одну из ведущих ролей в реализации федеральных проектов «Успех каждого ребенка» и «Учитель будущего», благодаря которым открылись абсолютно новые грани обучения, воспитания и развития детей и молодежи в системе общего и дополнительного образования.

Тема моего выступления  *«Наставничество как условие повышения качества образования».*

Сегодня хотел бы отразить содержание деятельности Дворца творчества по направлению «наставничество». Вначале, проанализируем основные подходы к пониманию того, что же такое практика наставничества в современном образовании.

 В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей.

 Педагог-наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации.Поэтому наставничество рассматривается нами, как одна из развивающихся образовательных технологий, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы в обучении.

 К Реализации целевой модели наставничества мы приступили в январе 2022 года. Каковы же первые результаты?

 Разработаны нормативно-правовые документы, регулирующие процесс наставничества с учетом специфики учреждения:

**- Положение о наставничестве**

**- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества**

**-** **Программа наставничества учреждения на 2022-2023 учебный год.**

Для организации практики наставничествасформирована целевая группа в составе: заместителя директора по УР, старших методистов и методистов.

В каждой образовательной организации складываются свои приоритетные направления в работе. Для реализации целевой модели наставничества мы остановились на двух формах: **«педагог-педагог»,** **«педагог-обучающийся».** Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

1. **Форма наставничества «педагог –педагог»:**

Не секрет, что современное образование нуждается в педагогах, готовых к постоянному саморазвитию, самосовершенствованию, способных ориентироваться к изменениям в обществе и системе образования. От того, насколько хорошо педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и к условиям работы в учреждении зависит качество образования. Однако, для молодых специалистов, вступающих на тропу профессионализма, сделать эти первые шаги самостоятельно на первом адаптационном этапе значительно сложнее. Как показывает практика, педагог ощущает недостаток знаний в определенных областях дидактики, психологии, методики, в работе с родителями. Он начинает понимать, что необходимо ликвидировать «профессиональные пробелы».

Важной стороной наставничества является процесс не просто взаимодействия, а взаимовлияния и взаимообагащения профессиональным опытом и наращивания компетенций.

*Наставник* – передает богатый личный опыт профессиональной деятельности молодому педагогу, что способствует ускорению его адаптации к профессиональной деятельности.

Какую позицию занимает директор? С одной стороны он выступает в роли администратора, с другой – он стратег, советчик и опытный товарищ. Эти 2 позиции в роли администратора и советчика являются ведущими в деятельности директора по управлению процессом профессионального становления молодого специалиста.

 **Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог»** могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт учреждения, мы остановились на нескольких вариантах:

* ***Ролевая модель*** ***«опытный педагог – молодой специалист»,*** это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Так педагог- наставник Ахметдинова Лариса Ульфатовна оказывает содействие молодому педагогу Шаяхметовой Екатерине Ильдусовне в ее успешной адаптации в профессиональной деятельности. Екатерина Ильдусовна –выпускница объединения «Спортивное плавание», закончив вуз, вернулась во Дворец творчества, чтобы обучать детей плаванию. По нашим наблюдениям, благодаря наставничеству происходит непрерывное профессиональное развитие и совершенствование практики преподавания. Наставляемый постоянно занимается самообразованием, работает усердно, чтобы быть компетентным на современном уровне преподавания, старается строить занятия интересно, содержательно.

* ***Ролевая модель*** ***«опытный педагог - специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы»***

Профессиональная помощь нужна не только молодым специалистам, но и вновь прибывшим в учреждение специалистам. Каждый год к нам устраиваются на работу в среднем 6-7 человек. Зачастую они имеют проблемы с адаптацией на новом рабочем месте, испытывают педагогические и организационные трудности. Опытные педагоги помогают им адаптироваться в новых условиях, знакомят с документацией педагога, которую они ведут в учреждении, оказывают методическую помощь в преподавании..

* ***Ролевая модель***: ***«опытный педагог – педагог, испытывающий проблемы»*** акцентирует внимание на решении педагогических проблем, к примеру: «затрудняюсь в использовании инновационных технологий, интерактивных форм, методов обучения, нуждаюсь в методической поддержке при подготовке к открытым занятиям, к конкурсам профессионального мастерства и др. ».
* ***Ролевая модель*** «***педагог-новатор – консервативный педагог»***

В любой образовательной организации есть педагогис большим стажем работы, но ощущающие себя некомфортно в мире новых образовательных технологий.

Поэтому мы ввели ролевую модель «педагог-новатор – консервативный педагог», чтобы помочь педагогам овладеть цифровыми навыками и технологиями.

 Таким образом, благодаря наставничеству происходит полное раскрытие потенциала
 личности наставляемого, снимаются многие проблемы, создается комфортная
 профессиональная среда внутри учреждения, позволяющая реализовывать актуальные
 педагогические задачи на высоком уровне.

 **2**. **Форма наставничества «педагог- обучающийся»**

Наставничество с обучающимися организуется (в паре, в микрогруппах, в команде).

**Вариации ролевых моделей внутри данной формы также разнообразны, мы выбрали наиболее подходящие для нашего учреждения:**

* ***Ролевая модель «наставник – одаренный ребенок»******-*** *совместная деятельность, направленная на* реализацию личностного и творческого потенциала одарённого ребёнка. Задача наставникаразнообразить формы и методы работы, создать ситуацию успеха, обеспечить раскрытие ценностных качеств, таланта, творческих способностей в различных видах деятельности, в том числе в фестивалях, рейтинговых конкурсах, соревнованиях, конференциях. Сегодня мы можем говорить о достигнутых результатах обучающихся. Так Ситдиков Айнур, обучающийся объединения «Озадаченная химия» стал победителем Всероссийского конкурса «Исследовательские и научные работы, проекты» (2022г.); Регионального этапа Всероссийского конкурса «Зеленая планета-2022», Призером - Пироговской научно медицинской конференции «Юниор», проходившей в г.Москве; Всероссийского конкурса «Увлекательная химия». За высокие достижения в исследовательской и творческой деятельности Айнур получил стипендию главы администрации городского округа город Нефтекамск по итогам 2021-2022 учебного года. Положительная динамика профессионального роста педагога-наставника и положительная динамика достижений обучающихся неразрывно связаны между собой.
* ***Ролевая модель «наставник – волонтерское движение***». Благодаря реализации данной ролевой модели, обучающиеся получают колоссальный опыт добровольчества, проявления социальной активности. Волонтерство в условиях дополнительного образования – это путь к воспитанию самодисциплины, самоорганизации и самовыражения. Наставляемые, через платформу Добро.ру, участвуют в добрых делах, что отражается в их волонтерской истории, получают волонтерские книжки, а накопленные баллы помогают им при поступлении в вузы. Успешность решения задач воспитания определяется наличием положительных изменений в сознании ребят.
* ***Ролевая модель* «наставник – проектная команда».** Это целенаправленная работа по формированию у обучающихся проектной компетентности, подготовка к различного уровня грантовым конкурсам. Одним из ярких примеров реализации наставничества является подготовка проектных линий в рамках республиканского проекта «Территория роста. Новый движ». В итоге совместной работы педагога-наставника и обучающихся из 5 представленных на конкурс проектов, 3 - заняли призовые места в Республике Башкортостан: креативное пространство «MESTO», читательский клуб для молодёжи «PROчитай», «Площадка для развития Soft Skills навыков у школьников «Погружение». В работе наставника и наставляемых актуальными становятся технологии интеллектуальной деятельности, овладение новыми навыками и компетенциями, а высшей формой деятельности становится стратегическая и командная работа. Педагог-наставник выступает в роли консультанта , режиссера.
* ***Ролевая модель «наставник – медиакоманда».*** Данная ролевая модельвключает работу Пресс-центра ЮИД Дворца творчества. 6 активных ребят под руководством педагога- наставника ведут просветительскую работу среди сверстников, доступным языком рассказывают о правилах безопасного поведения на дорогах, участвуют в различных социально значимых и пропагандистских акциях Госавтоинспекции. Участники медиакоманды имеют официальное удостоверение корреспондента редакции «Медиа-патруль-102», выданный ГИБДД РБ.

 В заключение отметим, что технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование», согласно которой имеется «подход» к повышению квалификации педагогов в сторону обеспечения непрерывного профессионального развития и совершенствования практики преподавания. Наш главный потенциал - люди, их творчество , их инициатива и профессионализм.

 Не случайно 2023 год станет годом педагога и наставника, что является признанием особого статуса педагогической профессии. Профессионализм педагога – это главное условие, обеспечивающее высокое качество образования.