**«Наставничество как условие профессионального**

**становления начинающих педагогов»**

Учитель начальных классов МБОУ «СОШ № 40 им.В.Токарева»,

высшей квалификационной категории

Коржова Наталия Борисовна

«Уча других, мы учимся сами...»

Л.Сенека

В сегодняшнее время многие исследователи указывают на необходимость возрождения наставничества в системе образования. Данное направление отражено так же в Федеральном государственном стандарте второго поколения, и это еще раз указывает на необходимость и приоритетность в современной школе.

В условиях модернизации образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.

С.Г.Вершловский, один из первых иссследователей выделил как важное условие – наставничество. По его мнению, наставничество – это такой способ подготовки к образовательной деятельности, обеспечивающий работоспособность педагога с опорой на опытного наставника, что способствует изучению работы как изнутри, так и на практике.

Он указывает, что индивидуальная работа с молодым специалистом наступает с вступительного анкетирования, тестирования или собеседования, где он рассказывает о своих затруднениях, проблемах, неудачах. Затем обуславливается единая программа работы начинающего учителя с наставником, составляется маршрут профессионального роста.

Наставничество является одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, которая способствует повышению профессиональной компетентности и укреплению преподавательского состава.

Наставничество является проверенной стратегией, которая доказала свою способность помочь молодым специалистам раскрыть свой потенциал при любых обстоятельствах. Опыт других позволяет ему наилучшим образом решать задачи обучения, социализации и поддержки подрастающего поколения.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости.

Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организаций в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределённость, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

- создание экологической среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Форма наставничества «учитель–учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Целью** такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных **задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Портрет участников:

1. **Наставник.**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

- *наставник-консультант*–создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- *наставник-предметник*– опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

2. **Наставляемый**. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

*- взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист»,* классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

-*взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»,* конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

*- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»,* в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы»овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

*- взаимодействие «опытный предметник –неопытный предметник»,*в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Форма наставничества «учитель–учитель» может быть использована как часть реализации на местах (в школах, ПОО и организациях дополнительного образования) профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Организация наставничества носит поэтапный характер. Она включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности преподавателя.

Выделяются следующие этапы работы:

* **Адаптационный этап**

На данном этапе первым шагом является знакомство молодого специалиста с нормативными документами, методическими материалами по предмету, библиотекой, учебными кабинетами. Наставник знакомит начинающего учителя с классным коллективом, даёт характеристику класса, со структурой (планами, расписанием, графиками) учебной, методической, воспитательной работы в школе, документацией, основными требованиями по её ведению, определяет круг его обязанностей и полномочий. Здесь будет уместно будет подготовить различные памятки в форме методического глоссария, методической копилки по определению типа урока, памятки классного руководителя, проведения родительских собраний, внеклассных мероприятий и других.

Перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому специалисту в первый день работы. В течение всего периода адаптации наставник должен регулярно проводить занятия с молодым специалистом.

Тематика занятий состоит из актуальных вопросов профессиональной деятельности, без знания которых будет несовершенным процесс становления молодого специалиста: права и обязанности педагога; личностно- профессиональные качества педагога современной школы; профессионально-педагогическая культура и пути ее формирования; педагогическая этика; ведение школьной документации; типы и виды учебных занятий; классический и нестандартный уроки: преимущества и недостатки; психологическое сопровождение образовательного процесса; объективная оценка знаний учащихся; управление развитием творческих способностей учащихся; личностно ориентированный подход к образовательному процессу; анализ и самоанализ деятельности педагога.

* **Основной этап**

Проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя. Для оказания помощи молодому учителю в повышении профессиональной компетенции составляется программа открытых уроков педагога-наставника, определяются «болевые точки» в педагогической деятельности начинающего учителя с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формировании устойчивых принципиальных позиций в проведении урока.

На данном этапе усилия направляются на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Затруднения молодого специалиста выявляются в ходе посещения его уроков педагога-наставника. Необходимо тактично советовать ему, как лучше организовать работу над тем или иным видом речевой деятельности, как правильно организовать смену видов деятельности. Современные молодые специалисты владеют компьютерной грамотой и порой достаточно лишь назвать тему, над которой им следовало бы поработать или указать сайт, где можно найти необходимую информацию к уроку или мероприятию.

* **Контрольно-оценочный**

В этот период происходит проверка и оценка наставником уровня компетенции молодого учителя, определяется степень готовности к самостоятельному выполнению своих профессиональных обязанностей. На данном этапе также анализируется динамика в профессиональном становлении учителя.

Для того, чтобы процесс наставничества был успешным, необходимо использовать обратную связь. Это позволит выстроить выстроить отношения между молодым специалистом и опытным наставником на равных, что в будущем замотивирует на качественные улучшения профессиональной деятельности начинающего педагога.

Таким образом, наставничество оказывает огромное влияние на становление молодого педагога: способствует формированию профессиональной личности, самореализации и самосовершенстованию. Каждому образовательному учреждению необходимо проводить большую работу по подготовке наставников. В ходе неё опытный учитель будет настраиваться на позитивное взаимодействие с начинающим коллегой. Но такая работа должныа быть целенаправленной, планомерной и ситематичной.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Барыбина,И.А. Организация наставничества в школе/И.А.Барыбина//Школа-2012.-№7- с16-24.
2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
3. «Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях» [электронный ресурс]:методич.рекоменд/сост. Ю.Г. Маковецкая, Н.В. Грачёва, В.И.Серикова.-Челябинск: ЧИППКРО, 2021
4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях/Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер.- М.:Рыбаков Фонд, 2016.-153с