**ВАЖНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ**

*Панасенко Надежда Михайловна,*

*учитель начальных классов МБОУ СОШ № 8,*

*с. Манычское, Апанасенковский МО*

Наставничество представляет собой действенный способ поддержки начинающих специалистов в первые годы их работы. Это позволяет молодому педагогу приобрести необходимые компетенции, получить поддержку и профессиональное руководство в период адаптации и интеграции в педагогическое сообщество.

Важнейшей задачей наставника является трансляция собственного опыта и экспертных знаний молодому поколению педагогов. Он делится проверенными практиками, эффективными подходами и методическими разработками, которые позволяют молодому специалисту глубже понять специфику учебного процесса, особенности работы классного руководителя, а также принципы взаимодействия с коллегами, учащимися и их родителями.

Наставник не ограничивается предоставлением информации; он стимулирует профессиональный рост молодого педагога. Он помогает расставить приоритеты в работе, предлагает пути совершенствования методической деятельности, указывает на зоны роста и оказывает содействие в их развитии.

В период активных преобразований в сфере образования, задача привлечения и удержания молодых кадров в школах приобретает особую важность. Статистические данные свидетельствуют о том, что только около 50% выпускников педагогических учебных заведений идут работать в школу, и почти половина из них покидает образовательную сферу в течение нескольких лет. Существует целый ряд нерешенных вопросов, включая материальную поддержку, систему стимулирования, интеграцию в коллектив и повышение квалификации. Благоприятная адаптация и профессиональный рост начинающих специалистов возможны при участии опытных наставников. Современной школе необходимы энергичные, компетентные педагоги с развитыми коммуникативными навыками, готовые к реализации новых образовательных стандартов.

Наставничество облегчает процесс адаптации молодых учителей к новой обстановке, позволяя им перенимать опыт коллег. Наставник выступает как надежный помощник, способный оказать поддержку в решении возникающих проблем и дать советы по организации работы. Благодаря поддержке и практическим рекомендациям опытного наставника, начинающий специалист осознает свою значимость и призвание, а также укрепляет уверенность в своих профессиональных силах. В процессе взаимодействия с наставником, молодой специалист имеет возможность освоить навыки управления и организации работы, принятия решений и эффективного общения со всеми участниками образовательного процесса.

Наставничество играет ключевую роль в профессиональном развитии молодого педагога, и его следует активно внедрять в систему подготовки и поддержки молодых специалистов, способствуя их успешной карьере и профессиональному росту.

Сегодняшние наставнические практики охватывают спектр разнообразных методик, каждая из которых обладает уникальными чертами и достоинствами. Рассмотрим некоторые из них:

*Классическая модель*, известная как индивидуальное наставничество, подразумевает взаимодействие опытного профессионала и начинающего работника на протяжении заранее оговоренного периода (от 3 до 12 месяцев). Этот формат позволяет обеспечить персонализированный подход и детальное ознакомление со спецификой деятельности.

*Ситуационное наставничество* предполагает оказание помощи наставником всякий раз, когда у подопечного возникают вопросы или требуется совет. Такой подход способствует быстрому разрешению проблем и трудностей.

*Краткосрочное,* или ориентированное на цели, наставничество подразумевает регулярные встречи наставника и подопечного для определения конкретных задач, направленных на достижение краткосрочных результатов.

*Экспресс-наставничество* заключается в разовых встречах сотрудников с наставником более высокого уровня для налаживания связей, формулирования и определения индивидуальных целей развития и карьерного продвижения.

*Реверсивное наставничество* предполагает взаимодействие опытного и молодого сотрудника, где старший по должности становится подопечным младшего по возрасту и опыту.

*Самостоятельное наставничество* предполагает добровольное включение опытных сотрудников в перечень наставников, что гарантирует их мотивацию и готовность к обучению и развитию новых специалистов.

*Групповое наставничество* помогает оперативно подготовить будущих руководителей, привлекая двух и более наставников для достижения определенных целей развития.

*Виртуальное наставничество* (активно используется в последние годы для проведения онлайн обучающих семинаров).

*Реверсивное наставничество* (молодые педагоги выступают в роли наставников для возрастных педагогов по вопросам новых тенденций, информационных технологий, социальных сетей).

***Саморегулируемое наставничество*** (Self-Directed Mentoring) – это модель наставничества, при которой **ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально.**   Опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников. При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним.

Преимущество саморегулируемого наставничества в том, что в список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль.

Именно за этой моделью, будущее наставничества, как эффективная форма взаимодействия и верный путь к вершинам профессионального мастерства молодого педагога с активными формами работы с обучающимися на уроках.

Наставничество играет важную роль для профессионального роста молодых учителей начальной школы. Оно заключается в том, что:

*Облегчает вхождение в коллектив*. Наставник играет роль надежного помощника, готового поддержать в сложных ситуациях и оказать содействие в рабочих процессах. Помогает становлению молодого педагога как профессионала. Под руководством и благодаря советам опытного наставника, начинающий специалист осознает свою роль и предназначение в профессии, укрепляя уверенность в собственных педагогических талантах. Влияет на формирование профессиональных норм и правил молодого педагога.

*Содействует становлению высоких моральных устоев и принципов*, а также развитию навыков самооценки и анализа собственной деятельности. Служит источником мотивации для начинающего педагога. Благодаря поддержке и позитивной оценке со стороны наставника, молодой специалист чувствует уверенность в себе и стремится к непрерывному совершенствованию в профессии.

*Содействует развитию лидерских качеств у молодого педагога.* В процессе общения и взаимодействия с наставником, начинающий специалист получает возможность освоить навыки управления и организации, принятия ответственности, самостоятельного принятия решений и эффективного общения со всеми участниками образовательной среды.

Кроме того, при организации системы наставничества, во-первых, происходит трансляция опыта и знаний. Опытный коллега передаёт свои наработки, методические приемы и стратегии, помогая начинающему учителю лучше ориентироваться в нюансах обучения, управления классом и коммуникации с коллегами, учениками и их родителями.

Во-вторых, создаются возможности для самосовершенствования. Наставник помогает выявить приоритетные направления в работе, предлагает пути улучшения методики преподавания, указывает на зоны роста и оказывает поддержку в их развитии.

В-третьих, обеспечивается поддержка в процессе адаптации. Наставник выступает как надежный партнёр, готовый оказать помощь в решении проблем и содействовать в организации учебного процесса.

В-четвертых, формируется профессиональное самосознание. Благодаря поддержке и советам опытного наставника, молодой специалист осознает важность своей профессии, укрепляет уверенность в своих педагогических навыках и видит своё призвание.

В-пятых, укрепляется профессиональная взаимопомощь и взаимодействие. Наставник служит мостом между начинающими и опытными педагогами.

В-шестых, происходит развитие профессиональной этики, формируются высокие моральные стандарты, способность к самооценке и анализу своей деятельности.

В-седьмых, наставничество служит источником мотивации. Благодаря поддержке и одобрению наставника, молодой специалист обретает веру в себя и стремится к постоянному развитию.

В-восьмых, создаётся позитивная и поддерживающая среда, способствующая формированию педагогического сообщества, где взаимодействие, обмен опытом и поддержка являются залогом успеха и карьерного роста каждого педагога.

**Можно выделить практические примеры реализации программы наставничества.**

1. Работа с нормативными документами. Для того чтобы молодой специалист легко адаптировался к новой профессиональной среде, начинать работу нужно с изучения нормативно-правовой базы, а для учителя это – рабочая программа. С этой целью, совместно с молодым специалистом подробно изучить ресурс edsoo.ru. В процессе работы с данным сайтом уделять больше внимания на соблюдения требований к рабочей программе, определению личностных, метапредметных и предметных результатов освоению конкретного учебного предмета, а также на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности.

2. Проектирование уроков. Наставник помогает начинающему учителю выстраивать план профессионального роста и оценивать свои успехи в работе. Например, наставник может помочь в создании технологических карт уроков и включении в них элементов оценки метапредметных результатов.

3. Использование современных образовательных технологий. Наставник может познакомить молодого педагога с активными формами работы с обучающимися на уроках.

4. Провести консультацию. Наставник может уделить внимание таким этапам урока, как создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками, а также поиск решения проблемы учениками.

5. Провести презентацию педагогических идей. В процессе такого общения молодой педагог отмечает для себя всё интересное, что он хотел бы применить на практике, и в дальнейшем старается активно использовать в своей работе.

6. Организовать обмен опытом. Например, молодой педагог и его наставник могут поделиться опытом на методическом объединении или выступить перед коллегами на педагогическом совете школы. Также в рамках программы наставничества можно провестиклассные часы по финансовой грамотности, патриотическому воспитанию, внеурочные мероприятия (экскурсии, походы, посещение выставок и т.д.)

**7. Участие в профессиональных конкурсах для молодых педагогов.** Это отличная возможность систематизировать и обобщить свой опыт, а также поддержать и вдохновить молодого коллегу.

**В перспективе наставничество в педагогическом образовании продолжит эволюционировать и адаптироваться к изменяющимся образовательным контекстам и потребностям**.   Вероятно, акцент сместится в сторону развития цифровых навыков, смешанных форматов обучения, учебно-производственного мониторинга и заботы о психоэмоциональном состоянии педагогов. Оно станет инструментом не только для адаптации начинающих специалистов, но и для постоянного повышения квалификации любого педагога, нуждающегося в профессиональной поддержке.

Применение индивидуальных траекторий развития даст возможность педагогу оценить свою работу, проследить прогресс, понять, кто из коллег или экспертов может стать наставником, и спланировать собственный маршрут профессионального роста.

**Наставничество имеет ряд преимуществ.**

*Содействие в профессиональной адаптации.* Кураторы оказывают поддержку начинающим специалистам, помогая им интегрироваться в профессиональную среду и коллектив, а также формировать собственную манеру преподавания.

*Обмен опытом и ценными методиками.* Опытные преподаватели передают свои проверенные наработки, содействуя успешному применению новых методов в работе молодых учителей.

*Совершенствование профессиональных навыков.* Молодые специалисты приобретают необходимые знания, оттачивают навыки и повышают квалификацию, развивая свой профессиональный потенциал.

*Поддержка в саморазвитии.* Наставничество способствует формированию необходимых компетенций, помогает адаптироваться к работе с учениками, найти уникальный авторский подход к преподаванию, раскрыть таланты и реализовать карьерные цели.

**Н**аставничество сегодня – ключевой элемент современной образовательной модели, ориентированный на поддержку начинающих педагогов и гарантию высокого уровня преподавания. Оно способствует успешной интеграции в профессию, повышению квалификации и формированию сплоченного педагогического коллектива что, в конечном счете, положительно влияет на качество образовательного процесса. Грамотно подобранные способы методической поддержки помогут молодому преподавателю реализовать свой творческий потенциал и проявить организаторские навыки.