**ТРУДНОСТИ В ОСУЩЕСТВЛЕНИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ШКОЛЕ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ**

*Яковлева Татьяна Фёдоровна,*

*учитель начальных классов,*

*руководитель методического объединения*

*учителей начальных классов*

*МБОУ СОШ № 43 имени Героя РФ В.Д. Нужного,*

*г. Ставрополь*

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Наставничество играет важную роль в успешном развитии молодых специалистов в образовании. В современной школе, наставничество направлено на поддержку молодых специалистов и вновь прибывших учителей. Оно предоставляет индивидуализированную помощь и руководство, способствуя профессиональному росту наставляемых и эффективности образовательного процесса. Однако, существуют определенные трудности, которые мешают эффективности наставничества в современной школе. В данном сообщении рассматривается характеристика проблем наставничества молодых специалистов, и предлагаются возможные пути их решения на уровне учителя и школы.

1) Первая трудность в реализации наставничества – это отсутствие системного подхода к наставничеству.

Часто, наставничество ограничивается индивидуальной работой молодого учителя с одним наставником, не предусматривая организации коллективного опыта и поддержки. Это приводит к недостаточному развитию навыков и знаний молодого специалиста, а также затрудняет сопровождение в процессе его профессиональной деятельности.

Пути решения:

* Создание наставнических программ с участием нескольких опытных и квалифицированных учителей. Подобные программы помогут молодым специалистам получить разностороннюю поддержку и знания от различных наставников, что способствует развитию их профессиональных компетенций.
* Организация периодических семинаров и конференций для обмена опытом между молодыми специалистами и более опытными коллегами. В рамках этих мероприятий молодым учителям предоставляется возможность обсудить свои трудности, задать вопросы и получить поддержку от профессионалов.

2) Вторая трудность в реализации наставничества – это недостаточное педагогическое мастерство наставников.

Не все наставники обладают достаточным педагогическим мастерством, чтобы эффективно сопровождать молодых специалистов. Возникают ситуации, когда наставник не в состоянии предоставить необходимую экспертизу и управлять процессом профессионального развития молодого учителя.

Пути решения:

* Организация обучающих программ для наставников, направленных на развитие их педагогического мастерства и профессионализма в роли наставников. Эти программы должны включать в себя такие аспекты, как развитие эмоциональной поддержки, коммуникативных навыков, анализа и обратной связи. Данные программы могут быть созданы опытными учителями которые имеют большой педагогический опыт или практику наставничества с обучающимися.
* Введение системы оценки и мониторинга профессиональной деятельности наставников. Это позволит выявить и поддержать наставников, проявляющих высокую компетентность и эффективность, а также предоставить дополнительную поддержку и обучение тем, кто нуждается в улучшении своих навыков. Данная система может включать в себя следующие элементы:

1. Установление критериев оценки: определение ключевых аспектов профессиональной деятельности наставников по отношению к молодым специалистам. Критерии могут включать поддержку, наставничество, развитие профессиональных навыков и компетенций, содействие в адаптации и прогрессе молодых специалистов.
2. Определение показателей оценки: разработка конкретных показателей, которые позволят оценить выполнение каждого критерия. Показатели могут включать факторы, такие как регулярность взаимодействия с молодыми специалистами, обратная связь, активное участие в процессе обучения и развития молодых специалистов и т.д.
3. Оценка: проведение регулярного оценивания профессиональной деятельности наставников по отношению к молодым специалистам. Оценку можно осуществлять с помощью анкетирования, опросов, наблюдений и других методов, позволяющих получить объективную информацию о работе наставников.
4. Анализ результатов: проведение анализа полученных данных для выявления сильных и слабых сторон работы наставников. Это позволит определить направления развития и совершенствования работы с молодыми специалистами.
5. Обратная связь и разработка планов действий: обратная связь с наставниками на основе результатов оценки. Используя полученные данные, разработать планы действий для улучшения профессиональной деятельности наставников и предоставить им рекомендации по улучшению.
6. Мониторинг: проведение регулярного мониторинга выполненных планов действий и прогресса наставников в отношении молодых специалистов. Мониторинг позволит следить за эффективностью применения разработанных рекомендаций и вносить корректировки при необходимости.
7. Поддержка и развитие: обеспечение поддержки и развития наставников в их работе с молодыми специалистами. Это может включать проведение тренингов, семинаров, организацию профессиональных сообществ и других мероприятий, направленных на продвижение профессионального роста наставников.
8. Коммуникация: обеспечение открытой коммуникации между наставниками, молодыми специалистами и администрацией школы. Это позволит обменяться опытом, идеями и устанавливать эффективное взаимодействие в рамках наставничества.

Система оценки и мониторинга профессиональной деятельности наставников должна быть систематичной, прозрачной и подразумевать тесное сотрудничество наставников, молодых специалистов и руководства школы.

3) Недостаточное время и ресурсы для осуществления наставничества

Еще одной проблемой является ограниченное количество времени и ресурсов, которые у наставников имеются для наставнической работы. Молодые специалисты требуют индивидуального сопровождения и регулярной обратной связи, но из-за насыщенности учебными планами и другими обязанностями наставники не всегда могут это обеспечить.

Пути решения:

* Установление доступного расписания и регулярных встреч между наставником и молодым специалистом. Это позволит иметь четкую структуру и план работы, создавая условия для систематического сопровождения и обратной связи.
* Предоставление дополнительных ресурсов и поддержки наставникам для выполнения наставнической работы. Это может быть в виде выделения дополнительных учебных материалов, инструментов и финансовых средств для организации специализированных мероприятий и занятий.

4) Отсутствие четких целей и задач наставничества.

Это четвертая проблема. Наставники и молодые специалисты могут оказаться в ситуации, когда ни одна из сторон не понимает, что конкретно от них требуется. Это может привести к недооценке или перегрузке обеих сторон.

Пути решения:

* Установление целей и задач наставничества. Для решения второй проблемы необходимо четко определить цели и задачи наставничества и обеспечить их понимание и согласованность среди учителя и молодого специалиста. Это может быть достигнуто путем разработки индивидуальных планов развития и регулярного обмена мнениями.

5) Недостаточное внимание к развитию личностных и профессиональных качеств молодого специалиста.

Пятая проблема связана с недостаточным вниманием к развитию личностных и профессиональных качеств молодых специалистов. Молодые учителя могут быть недостаточно мотивированы или не видеть перспективы своего развития, что негативно сказывается на их работе и профессиональном росте.

Пути решения:

* Поддержка и стимулирование развития молодого специалиста. Для решения третьей проблемы необходимо предоставить возможности для развития личностных и профессиональных качеств молодого специалистов.

Проблемы наставничества молодых специалистов в современной школе требуют пристального внимания и поиска эффективных стратегий решения. Предложенные выше пути решения, основанные на системном подходе к наставничеству, развитии педагогического мастерства наставников и обеспечении необходимых временных и ресурсных условий, способны существенно повысить эффективность наставничества молодых специалистов.

**Список литературы и источников**

1. Акутина С.П. Актуальные проблемы развития наставничества: опыт и тенденции нового времени/ С.П. Акутина, Т.В. Калинина// Международный научно-исследовательский журнал. 2021. – №4 (106).

1. Пасека М. А. Проблемы наставничества в современной школе // Научные высказывания. 2023. №19 (43).
2. Программа наставничества в школе. Кобец Л.В., Шишкина Н.И., Гергель О.П., Балацырь С.Г., Гурецкая Т.Е. 2020.
3. Трубецкая Д.Е. Выявление профессиональных дефицитов педагогов». Анкета «выявление затруднений учителя при осуществлении образовательного процесса. 2019.