**НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ**

*Малахова Галина Григорьевна,*

*учитель начальных классов*

*высшей квалификационной категории,*

*МКОУ СОШ №17,*

*с. Сухая Буйвола, Петровский МО*

В последние годы значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток квалифицированных кадров, особенно молодых специалистов. [1] На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит задачу внедрить целевую модель наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. В федеральном проекте «Учитель будущего» прописано, что через наставничество будет решаться задача профессионального роста педагогических работников. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. [5] И «… это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отмечал В.В.Путин. [1]

Наставничество – это не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный и эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям. Оно дает возможность развиваться не только молодому специалисту, но и педагогам со стажем, квалификацию которых нужно развить. Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность. [2]

Наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности. Преимущества наставничества очевидны: оно имеет более широкую направленность, в нем меньше теории, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и наставляемого, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью. [8]

Проблема подготовки современного учителя – одна из важнейших социально-педагогических проблем. Большое внимание данному вопросу уделял Константин Дмитриевич Ушинский. Ученый высказывает твердое убеждение в том, что «самый существенный недостаток в деле русского народного просвещения есть недостаток хороших наставников, специально подготовленных к исполнению своих обязанностей». [2]

Константин Дмитриевич подчеркивал, что очень важно развить в учителе способность и готовность к постоянному расширению своего научного и педагогического кругозора. Учитель учит успешно до тех пор, пока учится сам.  Так, учитель должен научиться красиво и правильно писать, рисовать, чертить, читать ясно и выразительно и, если возможно, даже петь. [2]

Большое значение Константин Дмитриевич придавал личностным качествам гимназических педагогов и наставников. Главная идея заключается в том, что «только личность может действовать на развитие» личности; «только характером можно образовать характер».

Цель наставничества – создание условий для развития и саморазвития профессиональной и индивидуальной творческой деятельности педагогов посредством оказания систематической адресной помощи с учетом потребностей и индивидуальных качеств наставляемых. [3]

Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в образовательном учреждении – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду. [7]

На первом (адаптационном) этапе проводится собеседование с молодым сотрудником.

Цель второго (проектировочного) этапа – реализация личного плана саморазвития.

На третьем этапе (сотрудничество с наставником) наставник поддерживает наставляемого.

На четвертом (контрольно-оценочном) по результатам беседы наставник и курирующий завуч анализировали уровень профессиональной компетентности молодого педагога, эффективность профессионального взаимодействия наставника и молодого учителя.

Рассмотрим данные этапы более подробно.

**1 этап – адаптационный.**

Участникам наставничества должно быть комфортно работать и общаться вместе. Поэтому наставник и подопечный начинают работу с запроса: наставник предлагает помочь или наставляемый обращается за помощью. Подопечный и наставник формулируют цели своих взаимоотношений и определяют виды и формы сотрудничества (проведение собеседования выявления профессиональных проблем). Составляют расписание, периодичность и длительность встреч. Договариваются о границах в общении и темах, которые остаются только между ними. Выбирают удобный способ связи и планируют встречи.

В 2022-2023 учебном году в начальную школу нашей школы, пришла молодая учительница Виктория Александровна. И перед до мной встала задача – помочь молодому специалисту организовать образовательный процесс и влиться в педагогический коллектив.

Нами был составлен график работы и индивидуальный маршрут на первый год педагогической деятельности.

На первом этапе было проведено собеседование молодого сотрудника по следующим направлениям профессиональной подготовки учителя: научно-теоретическая; методическая; психолого-педагогическая. И изучение затруднений в работе начинающего педагога. [4]

По результатам собеседования сложности у нее вызывают:

* вопросы дисциплины и порядка на уроке;
* методический аспект урока;
* оформление документации;
* осуществление обязанностей классного руководства;
* работа с родителями.

Вот с решения данных вопросов и началась работа с Викторией Александровной, так как считаю своей задачей дать молодому учителю инструментарий для самостоятельного построения своего маршрута деятельности и профессионального роста.

Во-первых, у молодого специалиста вызвало затруднение составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся. Здесь моей целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям. Об успешности проведенной работы свидетельствует следующий факт: в сентябре 2022 года с целью оказания помощи молодому специалисту по выполнению требований ФГОС ОО по составлению рабочих программ, участники методического объединения школы проанализировали рабочие программы молодого учителя. Нарушений у В.А. не было выявлено.

Во-вторых, определенные затруднения у начинающего учителя вызвал процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.

С целью решения данной проблемы были проведены консультации, в ходе которых молодой специалист была ознакомлена с особенностями современного урока, акцент был сделан на то, чтобы необходимый образовательный результат получить, необходимо урок направить на развитие личности учащегося. Внимание начинающего педагога было обращено на следующий факт: в свете современного урока учитель – соавтор образовательного продукта, а ученик – активный участник образовательного процесса, деятель.

Именно поэтому упор был сделан на такие этапы урока как:

-создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками;

- актуализация учениками своих знаний;

- поиск решения проблемы учениками;

- применение знаний учениками.

Кроме того, нами были рассмотрены:

-современные образовательные технологии, методики и результаты их применения;

- формы работы с обучающимися на уроке;

-система оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание письменных работ по русскому языку), а также особенности составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

В мои обязанности на данном этапе входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к окружающим, увлечения, наклонности, круга досугового общения. Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение Викторией Александровной учебных занятий и внеклассных мероприятий, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки. [4]

**2 этап – проектировочный.**

Проектировочный этап начинается сразработки индивидуального плана собственного профессионального роста.

**Основные направления**:

* профессиональное;
* методическое;
* психолого-педагогическое;
* Информационно-технологические технологии;
* Охрана здоровья

Наставник разрабатывает проектную идею, анализирует цели проекта и сопоставляет их с потенциалом подопечного, корректирует план действий, делится советами и списком ресурсов, которые помогут наставляемому довести дело до конца. [7]

На данном этапе использовала практические занятия по оказанию методической помощи: работа с технологическими картами урока; ведение документации; работа с электронным журналом; помощь в организации классного руководства; разработка классных часов.

При этом создавала условия для того, чтобы молодой педагог сам выбрал наиболее целесообразные способы действия.

Самоанализ урока – один из инструментов самосовершенствования учителя, формирования и развития его профессиональных качеств.

От умения анализировать свой собственный урок, конкретные педагогические ситуации, возникающие на нем, результаты педагогических воздействий на ученика, результаты своего труда во многом зависит умение учителя спланировать, организовать, проконтролировать, отрегулировать свою педагогическую деятельность.

**3 этап – сотрудничество с наставником.**

Это основной этап работы наставника. Наставничество колеблется между молчанием, короткими встречами и активной поддержкой. Наставник должен поддерживать и помогать подопечному, но не запускать проект за него, поэтому постоянно контролирует свое вмешательство. На этом этапе наставник спрашивает себя: «Насколько здесь нужно мое активное участие?» Подопечный запускает проект, проверяет свои способности и навыки. Если нужно, обращается за поддержкой и советами. Наставляемый задает себе вопрос: «Как наставничество удовлетворит мои потребности через самостоятельные действия?»

Важным аспектом в деятельности педагога является взаимопосещение уроков и внеклассных занятий. Этот метод может способствовать повышению уровня профессиональных умений педагога. После взаимопосещения уроков обязательно проводим самоанализ уроков. Этап обсуждения урока самый сложный. Роль наставника заключается не в том, чтобы дать обратную связь в традиционном понимании (что удалось, а что нет), а в том, чтобы задать вопросы, которые помогут ему самому и учителю, проводившему урок, критически взглянуть на свою учительскую практику. «Взаимопосещение уроков» преследует цель профессионального развития педагогов, которое происходит путем наблюдения за работой коллеги на уроке, совместных обсуждений проблемных вопросов, обмена опытом. [3]

Молодому педагогу очень сложно выстроить взаимоотношения с родителями. Наставник знакомит с разными формами работы с родителями, которые использует в своей деятельности. Молодой педагог, используя разные формы, останавливается на более эффективной.

Самообразование является эффективным средством роста уровня профессиональной компетентности педагога.

Если представить деятельность учителя в области самообразования списком глаголов, то получится: читать, изучать, апробировать, анализировать, наблюдать и писать.

Портфолио молодого специалиста позволяет проанализировать и представить значимые профессиональные результаты и обеспечить мониторинг профессионального роста учителя. Портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые учителем в обучении и воспитании, а также проследить творческую и самообразовательную деятельность педагога, показать умения учителя решать профессиональные задачи, анализировать стратегию и тактику профессионального поведения, оценить профессионализм учителя.

Таким образом, я проецирую свой опыт на свою подопечную, вместе мы составляем индивидуальную стратегию ее развития и идем к цели по составленному плану. Реализуя одну цель, мы тут же ставим новую. Всю работу с молодым педагогом я строю на плану: я показываю - рекомендую-делаю вместе с ней - обобщаю и мотивирую. Это ежедневное сотрудничество, содружество не только нас, как учителей, но и наших учеников. Это консультации, акции, проекты, уроки, совместные мероприятия, издание газеты, создание книги, поездки, мастер-классы, и просто «разговоры по душам». Это постоянный успех, профессиональный рост - мой, как наставника, и ее, как наставляемой.

**4 этап – контрольно-оценочный.**

На четвертом этапе (контрольно-оценочном) по результатам беседы наставник и завуч анализировали уровень профессиональной компетентности молодого педагога, эффективность профессионального взаимодействия наставника и молодого учителя. Самоанализ своей деятельности за прошедший год. Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом.

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й год работы (стажировка).

Задача – предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

II ступень – 2-й-5-й годы работы (развивающий).

Задача – накопление опыта, поиск лучших методов и приѐмов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III ступень – 5-й-6-й годы работы (становление).

Задача – совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы.

Мы рассмотрели только 1 ступень. На сегодняшний день мы работаем над II ступенью.

Наставничество будет эффективно в том случае, если молодой специалист испытывает большое желание учиться всему. Если же у наставляемого нет желания получать помощь наставника, то результата работы не будет.

В помощь современному поколению учителей великий педагог оставил научные труды, методические разработки, учебники. Константин Дмитриевич Ушинский является учителем всех учителей.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником. [4]

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему учителю раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности. А проведение моей работы по формированию традиций наставничества позволило молодому специалисту: отработать усвоенные в период профессиональной переподготовки содержание и методы педагогического сопровождения развития детей; взаимодействия родителей и педагогов школы на практике.

В настоящее время Виктория Александровна учится в высшем учебном заведении, показывает высокие результаты в профессиональной деятельности на школьном и муниципальном уровнях (например, призер муниципального конкурса «Учитель года-2024», номинация «Педагогический дебют»; призер конкурса «Режиссура урока», 2024 год). Виктория Александровна публикует свои разработки в сети Интернет, на школьном сайте, ее ученики – активные участники очных и заочных олимпиад, конкурсов.

Считаю, что наставничество, с одной стороны, способствует профессиональному росту молодого педагога, а с другой, стимулирует постоянное развитие самого наставника, что способствует повышению качества образования. Утверждение Константина Дмитриевича Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, приобретает особое значение в условиях развития современного профессионального российского образования.

**Список литературы и источников**

1. Базарнова Н.Д., Игнатьева Е.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность //Вестник Минского университета. 2018. – № 6. С. 93 - 101.

2. Барыбина И. С., Лебедкина В. Б., Овсянникова Е. М. Наставничество как эффективная форма работы с молодым педагогом в образовательной организации // Актуальные исследования. 2022. – №3 (82). С. 69-71. <https://apni.ru/article/3590-nastavnichestvo-kak-effektivnaya-forma-raboti>

3.Бородина Е. П., Бородин А. Л. Наставничество как социальное и педагогическое явление: решение актуальных задач системы непрерывного образования молодых специалистов // Инновационные проекты и программы в образовании. 2020. – № 1 (67). С. 57–66.

4.Круглова И.В., Недвецкая М.Н. Первые шаги молодого учителя в школе, или Искусство быть учителем / Под ред. Т.С. Ивановой. – М.: МГПИ, 2004. С. 14-21,30-33 (1,3 пл.).

5. Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель Будущего». – URL: https://projectobrazovanie.ru.

6. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 г.

7. Учитель-методист – наставник стажера: книга для учителя / под ред. С. Г. Вершловского. – М.: Просвещение, 1988. 142 с.

8.Федеральный Закон РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 28, 47, 48. URL: http://zakon-ob-obrazovanii.ru.