**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ**

*Корякина Наталья Владимировна,*

*учитель начальных классов,*

*руководитель МО учителей–наставников*

*МБОУ гимназии № 9 имени Героя*

*Советского Союза Владимира Ковалева,*

*г. Ставрополь*

В условиях модернизации системы российского образования важнейшим приоритетом является рост кадрового потенциала, непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников. Определенные возможности для развития этих процессов создает наставничество педагогических работников в образовательных организациях.

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России имеются разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются как традиционные, так и инновационные черты. Традиционно наставничество педагогических работников было направлено преимущественно на молодых (начинающих) специалистов и предполагало передачу опыта профессиональной деятельности от более опытного к менее опытному педагогу.

В русском языке слово «наставник» имеет два лексических значения. С одной стороны, слово «наставник» происходит от древнерусского слова «настав», что означает «надбавка», «прибавка», «приращение», «рост». С другой стороны, наставить – значит указать дорогу, вести, направлять, научить чему-либо. Оба смысла весьма точно отражают современное понимание наставничества как приращение, обогащение в опыте наставляемого, которому наставник указывает направление движения по индивидуальной образовательной траектории.

В гимназии № 9 города Ставрополя в начале 2022–23 учебного года было организовано методическое объединение учителей–наставников. С наставниками заключили договор о дополнительной работе наставника. Образовали 12 пар «наставник–наставляемый». В 2023-24 учебном году составили 8 таких пар. В этом учебном году было сформировано 5 наставнических пар.

В нашем образовательном учреждении трудится большое количество педагогов, поэтому у каждого подопечного есть свой наставник. Начинать работу по наставничеству было очень сложно из-за **отсутствия документов,** регламентирующих работу наставников и их подопечных; неопределенности обязанностей наставников; неподготовленности самих наставников.

Типы наставничества в нашей гимназии:

прямое (контакт наставника с наставляемым),

открытое (согласованное двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого),

индивидуальное (ориентировано на одного наставляемого).

Формы наставничества в нашей школе: «педагог–педагог»; есть пары «более опытный педагог–молодой специалист», а также пары «педагог, давно работающий в образовательной организации–вновь прибывший педагог».

Каждый, кто вступает на профессиональную тропу, нуждается в поддержке. В том числе и учитель – молодой специалист. Молодой педагог, устраиваясь на работу в школу, часто испытывает трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ним одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.

Вновь прибывшему педагогу предстоит адаптироваться и в новом педагогическом коллективе и коллективе обучающихся. В данном случае наставляемым может стать и педагог, перешедший в образовательную организацию из иной системы образования, а также вышедший на работу после длительного перерыва. Он должен адаптироваться к новым для него требованиям.

Назначение педагогов–наставников осуществляет администрация школы. Здесь очень важным фактором успешного взаимодействия пары «наставник–наставляемый» является наличие объединяющих моментов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, эмоциональная близость, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

4 учителя–наставника прошли повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, наставники выясняли, на каком уровне находятся профессиональные знания, умения и навыки их подопечных. Проверить это легче всего удалось в личной беседе, а также путем анкетирования. На этой основе наставники составили план работы с молодым специалистом. В плане указали:

* основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
* запросы молодого специалиста;
* цель и задачи профессионального взаимодействия;
* этапы работы;
* основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
* промежуточный и конечный результаты работы.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя наши наставники осуществляют следующие роли:

1. «Проводник». Обеспечиват подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать об управлении образовательным учреждением. Наставник помогает молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью.
2. «Защитник интересов». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу [взаимопомощи](https://www.google.com/url?q=http://infourok.ru/go.html?href%3Dhttp%253A%252F%252Fpandia.ru%252Ftext%252Fcategory%252Fvzaimopomoshmz%252F&sa=D&ust=1494266853322000&usg=AFQjCNEOOc3TwBbOW1xTt0aHf3lbfo0OIQ) и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера.

3. «Пример для подражания».

4. «Консультант».

Чаще всего молодые специалисты своих проблем не видят, они не знают, какие «подводные камни» могут встретиться на том или ином этапе работы с детьми и родителями, имеют недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, им сложно приспособиться к нормам и принципам работы образовательной организации. Большая часть времени начинающего педагога уходит на подготовку к уроку, и, как следствие, возникают перенапряжение, усталость, угасание интереса к работе. У некоторых молодых специалистов присутствует низкий уровень ответственности, отсутствие готовности и способности к длительному и добросовестному труду, к продвижению вперед последовательными малыми шагами. Для них также характерна завышенная самооценка и необоснованные ожидания, желание получить все и сразу.

Свои сложности есть и в работе самого наставника. Это нехватка времени, совпадение смен с его подопечным, большая загруженность. Наставники иногда не учитывают склад личности современного молодого педагога, не всегда готовы делиться процессиональными знаниями и своими «наработками» с молодыми педагогами.

Стоит также присмотреться к видам наставничества, основанным на идее разделения труда наставников (групповое комплексное наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по различным профессиональным дефицитам наставляемого).

Мы используем в своей работе такие формы работы, как консультации, беседы, анкетирование, взаимопосещение уроков, родительских собраний; проведение совместных мероприятий, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

В своей работе наставники придерживаются следующего:

**– Хороший наставник умеет осмыслять собственный опыт.**

Наставник – это не просто более опытный старший коллега. Его отличает то, что он может свой опыт отрефлексировать. Он помнит, какие сложности встретились на его пути, вычленяет закономерности и формулирует принципы того, как новичку освоить профессию.

**– Ему интересно общаться с людьми.**

– **Придерживается принципа «равный – равному».**

Отношения наставника и наставляемого не должны развиваться по детско–родительской модели. Это именно партнерство двух взрослых, равных друг другу людей. Для опытных учителей (особенно для тех, кто работает в начальной школе) это порой бывает нелегко.

– **Не принимает решения за наставляемого.**

– **Не пытается стать единственным ресурсом знаний и опыта**.

Задача наставника – помогать своему подопечному постоянно расширять карту этих ресурсов, повышать степень своей самостоятельности. Лучший наставник – тот, который в какой-то момент отойдет в сторону или сменит роль на партнерскую.

Наставники нашей гимназии приняли участие во Всероссийском конкурсе «Наставничество» в 2024 году. В марте в гимназии проходит неделя «Молодого педагога». В рамках этой недели открытые уроки проводят учителя–наставники, молодые специалисты. В гимназии за учебный год выбираются лучшие наставники. В конце каждого полугодия наставники составляют отчет о проделанной работе. В новом учебном году по обоюдному согласию наставника и наставляемого возможна корректировка персонализированной программы наставничества и ее дальнейшая реализация. В следующем учебном году работа будет продолжена, но с другим коллективом вновь прибывших учителей, молодых специалистов, студентов.

В заключении хотелось бы сказать, что в образовании, как ни в какой другой сфере деятельности, на первый план выходит личность наставника, учителя. Не все выучишь по книгам, слишком многое зависит от передачи знаний из рук в руки, по принципу: «Делай, как я!» Во многом профессия педагога – это искусство. Именно поэтому огромное значение тут имеет наличие династий, семейных традиций, преемственности поколений. Педагогические династии – основа и гордость образования.

Мой первый и самый главный наставник в жизни, проводник на профессиональном пути – моя мама, Алябьева Валентина Павловна.

С 2013 года мама на заслуженном отдыхе. Она не перестает общаться с коллегами, бывшими учениками и их родителями, оставаясь в гуще школьной жизни, интересуется моей работой, дает советы и рекомендации, оказывает посильную помощь. Вместе с мамой мы отработали в образовании 75 лет.

За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности всегда есть учитель, наставник.

Мы не бросаем новичков в свободное плавание. Наставничество – важная часть комплексной программы обучения и адаптации молодых сотрудников. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации.