**«Наставничество как одна**

**из форм методической работы**

**в начальной школе»**

Межакова Анна Александровна, высшая квалификационная категория, учитель начальных классов, муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Начальная общеобразовательная школа № 39» (МАОУ «НОШ № 39»), 8963-353-17-70, [anna07051990@mail.ru](mailto:anna07051990@mail.ru)

Губина Анастасия Владимировна, высшая квалификационная категория, учитель начальных классов, муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Начальная общеобразовательная школа № 39» (МАОУ «НОШ № 39»)

Козлова Елена Александровна, высшая квалификационная категория, учитель начальных классов, муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Начальная общеобразовательная школа № 39» (МАОУ «НОШ № 39»)

«Уча других, мы учимся сами»

(Л. Сенека)

Образование на современном этапе является одним из главных приоритетов общества и государства. Работа учителя - одна из основных в быстроменяющемся мире. Спрос на специалистов в сфере образования в России в 2023 году вырос на 20% по сравнению с предыдущим годом, самой востребованной стала профессия учителя - на нее пришлось 30% всех вакансий отрасли. Сегодня, в эпоху реформы системы образования, школа нуждается в притоке молодого поколения педагогов. Молодой специалист должен не только учить своих учеников, но и учиться сам. Молодому педагогу предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Между тем, молодой педагог сразу начинает работать наравне со своими опытными коллегами. В этот момент молодому специалисту необходима помощь опытного педагога, педагога-наставника. И наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

А что такое наставничество? Давайте попробуем собрать определение. (<https://learningapps.org/watch?v=pmgibuwxk24>)

Наставничество - форма участия опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии.

Человек, осуществляющий наставничество – это наставник.

Освоить новые знания и обрести профессиональные навыки без наставников было невозможно, поэтому феномен наставничества стал закономерностью цивилизационного процесса.

Где впервые появилось наставничество?

Первым профессиональным наставником (ментором), давшим имя всембудущим поколениям наставников, был древнегреческий герой Ментор, друг Одиссея, которому тот поручил воспитание своего сына Телемаха на время путешествия в Трою. С тех пор и в течение многих сотен лет наставничество применялось, главным образом, по отношению к подрастающему поколению (одним из самых известных менторов стал Аристотель, воспитавший Александра Македонского).

В начале XX века о проблемахнаставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностьювысчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадается под руку.

В России эта форма начала развиваться с 30-х годов, достигнув расцвета в 70-х годах ХХ столетия.

В отечественной практике получило развитие массовое движение наставничества в системе профессионально-технического образования и производственного обучения (с конца 50-х гг.). осуществлялось как шефство опытных передовых работников над учащимися и молодыми рабочими, пришедшими в трудовой коллектив. В обязанности наставника входило не только обучение молодого человека специальности, но его политическое и нравственное воспитание.

В кинофильме «Афоня» мастер ЖЭКа Людмила Ивановна приводит на участок молодых ребят-стажеров и закрепляет их для обучения на рабочем месте за более опытными сотрудниками. Помните, какая фраза мастера ЖЭКа содержит ключевое значение наставничества?

 «Наши слесаря научат вас практически тому, что вы изучали теоретически» - говорит она. Это как раз и есть наставничество.

23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ при Президенте РФ В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», по результатам которого был сформирован перечень документов. Вы видите их на слайде Всем нам известно, что по Указу президента РФ 2023 год был объявлен «Годом педагога и наставника». Это решение говорит о признании высокого статуса педагога и о важности той работы, которую они проводят. Это год проводников вбудущее, год педагогов, чья миссия формирует личность, его духовность, опыт и знания.

Вспомнив, о появлении наставничества, давайте попробуем переформулировать научное определение «наставничество» с точки зрения педагогики. <https://learningapps.org/watch?v=pncnpbpg224>

**Наставничество** – разновидность индивидуальной *методической* работы с *педагогическими* кадрами, не имеющими *трудового* стажа *педагогической* деятельности в *образовательных* организациях.

**Наставник** – опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания.

В соответствии с понятиями появились формы наставничества.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Выделяют такие формы наставничества: ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель -ученик»; «работодатель -студент».

Какие формы наставничества можно организовать в школе?

Как вы знаете, до конца 2024 года не менее 70% обучающихся и учителей общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Можно сделать вывод, что наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования. Работающая система наставничества — надёжный помощник: не зря этот инструмент с успехом используется для обучения профессии уже не одну сотню лет. Внимательный и старательный ученик сам быстро вырастает до мастера, и это касается практически любой сферы.

Критерии, которыми должен соответствовать «Наставник».

1. Наличие знаний и опыта работы.
2. Умение передавать знания.
3. Влиятельность.
4. Личное желание.
5. Ответственность и организованность.

Система наставничества подразумевает прежде всего наличие ряда условий, которые необходимы для успешной реализации программы в образовательной организации. Какие же условия необходимы для успешной наставнической деятельности? Каким образом должно быть организовано наставничество? С чего должна начать образовательная организация?

Это прежде всего локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию наставничества. Во-первых, это приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации». К приказу разрабатываются приложения:

* Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
* Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации определяет основные понятия и принципы, цели, задачи и формы наставничества, ожидаемые результаты, а также порядок осуществления наставничества. В положении прописываются права и обязанности наставника, права и обязанности наставляемого, а также описывается процесс формирования пар наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.

Разработка подробной дорожной карты внедрения системы наставничества в образовательной организации предполагает указание конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, определение необходимых для этого ресурсов (кадровых, методических, информационных, технических и прочих).

Во-вторых, это формирование пар «наставник – наставляемый». Закрепление нового сотрудника за наставником производится на основании приказа руководителя. Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый» фактически сводятся к неким правилам-договоренностям, которые принимаются обеими сторонами. Они обговариваются в самом начале реализации наставнической программы. Главное, что наставник и наставляемый рассматривают наставничество как двусторонний, обоюдный процесс. Наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

В – третьих, это разработка персонализированных наставнических программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников. Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательных организациях:

– является краткосрочной (на 1 год), но при необходимости может быть продлена;

– создается для конкретной пары «педагог-педагог»;

– разрабатывается совместно наставником и наставляемым или молодой педагог уже знакомится с разработанной наставником программой.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий, в которых отражаются основные направления деятельности: (теоретические, нормативные, предметно-профессиональные, психолого- педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, а также внеурочная и воспитательная деятельность.

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных результатов.

Основной этап системы наставничества - непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций.

Заключительный этап направлен на мониторинг результатов системы наставничества, рефлексию, поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов.

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае: завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества.

В случае успеха молодой педагог закрепляется в профессии и спустя три года проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

Ищите своего Учителя и Наставника.Он поможет вам найти дорогу к вашей цели!