**Реализация модели наставничества «учитель – учитель» через методическую поддержку молодого специалиста**
Автор: Ларченко Елена Александровна
Организация: МАОУ «СОШ № 25»

Населённый пункт: Республика Бурятия, город Улан-Удэ

Педагогический коллектив – это стабильно развивающаяся и обновляющаяся система. Практически каждый год в нашу школу приходят выпускники высших и средних педагогических учебных заведений, и ряды педагогов пополняются молодыми специалистами. Профессиональная деятельность требует не только отличной теоретической подготовки, глубоких предметных знаний, но и методической подготовки, практической наработки опыта, выработки профессионального стиля и постепенного формирования собственной педагогической технологии. Молодые специалисты сталкиваются с рядом проблем в своей деятельности: методический поиск эффективных форм, методов преподавания, способов организации продуктивного взаимодействия с коллективом коллег и родителей. Становление личности учителя, выработка его индивидуального неповторимого стиля педагогической деятельности, совершенствование профессионального мастерства происходит в практической деятельности. А помогает в этой работе проверенная годами система организации наставничества.

Опыт организации наставничества в нашем образовательном учреждении довольно большой. Разработан пакет документов, регламентирующих данную деятельность:

- приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;

- целевая модель наставничества в МАОУ «СОШ № 25»;

- положение о наставничестве в МАОУ «СОШ № 25»;

- дорожная карта внедрения системы наставничества в МАОУ «СОШ № 25»;

- приказ о назначении координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества МАОУ «СОШ № 25»;

- письменные согласия наставников на выполнение наставнических обязанностей;

- письменные согласия педагогических работников на закрепление за ними наставников;

- приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп»;

- приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

 Первоочередной задачей является создание комфортных условий для профессиональной мотивации и самореализации молодых специалистов. Обязательным в нашей школе является проведение диагностических процедур – это опрос молодых специалистов, начиная от информационных данных и закачивая профессиональными и социальными проблемами и запросами. Учитывая интересы педагогов, проводим психологические тренинги профессионального роста, а также используем медиативные технологии с целью предупреждения возможных конфликтов, адаптации в образовательном учреждении. Подбор наставника осуществляется с учётом психологической совместимости пары «наставник - молодой специалист», что влияет на эффективность профессионального взаимодействия.

Считаем, что работа с молодыми специалистами является приоритетным направлением деятельности учреждения, оказывающим непосредственное влияние на эффективность работы школы в целом, повышение качества образования. В процессе обсуждения на методическом совете школы было принято мнение, что молодым специалистом считается работник с педагогическим стажем менее пяти лет. Также если возникает запрос на организацию помощи от какого-либо педагога школы, то он может быть включён в систему наставничества.

Всем известная проблема дефицита высококвалифицированных педагогических кадров, ухода молодых специалистов в иные сферы деятельности, обусловила поиск путей психологической и материальной поддержки и развития молодого учителя. Создание целостной системы работы после психологической диагностики плавно перетекает в разработку индивидуального образовательного маршрута молодого педагога. Структура данного маршрута обязательно включает изучение нормативно-правовой базы, современных информационно-коммуникативных технологий, методической литературы, планирования посещения уроков коллег, методических семинаров и мастер-классов, курсов повышения квалификации, показ открытых уроков, участие в образовательном проектировании, профессиональных конкурсах, способы повышения культурного уровня, общей эрудиции. Разработка такого индивидуального образовательного маршрута ведётся в паре наставник - молодой педагог. Наставник – это опытный, авторитетный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными знаниями, имеющий высшую квалификационную категорию, большой стаж работы. Для наставляемого учителя разрабатывается план консультаций, график встреч с наставником.

Индивидуальные консультации чаще всего посвящены изучению нормативно-правовых документов, учебно-методических комплектов, рассмотрению оценочных, диагностических процедур, способам планирования, работы с электронным журналом, разработке воспитательного плана и взаимодействия с родителями учащихся. Несомненно, опытный учитель ищет пути повышения эффективности образовательного процесса. Совместно предстоит «Изучать современные методики, знакомиться с инновациями, приобретать новые практические навыки, новые идеи и творческие разработки — это те знания, которые позволяют педагогам более эффективно и успешно осуществлять взаимосвязи как учителя-предметника «учитель – ученик», так и учителя-наставника «молодой педагог – наставник». [1]
Важным звеном системы наставничества является самообразование молодого специалиста: чтение психолого-педагогической литературы, участие в вебинарах, работа в школьном педагогическом клубе «Эрудит». В нашей школе проводятся дистанционные консультации. Обмен опытом также осуществляется через взаимопосещение уроков, проведение бинарных уроков, где наставник и молодой педагог объясняют новую тему или способы отработки изученного материала с разных точек зрения, используя свои подходы. Затем проводится самоанализ и педагогическая рефлексия. Администрация школы контролирует взаимопосещение уроков. Также есть методическая служба, состоящая из опытных учителей, в число которых входят наставники. План и дорожную карту работы с молодыми специалистами составляет руководитель методического совета школы и координатор системы наставничества совместно с кураторами – заместителями директора по учебно-воспитательной работе. План рассматривается сначала на Методическом совете, а затем на общем педагогическом совете школы. Затем утверждается директором школы.

Хочется отметить интересный и приятный для нас момент: работать в организацию приходят выпускники нашей школы. Результаты целенаправленной работы можно увидеть, когда наши молодые педагоги побеждают в профессиональных конкурсах города, когда видим радость понимания на лицах детей на их уроках, высокую мотивацию и желание работать и развиваться. Молодые учителя пишут статьи, выступают на форумах профессионального сообщества города. На одном из педагогических советов прошлого учебного года молодые учителя подготовили творческую самопрезентацию. Коллектив с теплотой воспринял выступление. Большую подготовку осуществил коллектив молодых специалистов и коллектив их наставников на педагогическом совете, посвящённом наставничеству. Обе команды подготовили демонстрацию внеурочного занятия «Моя Родина – Россия». Выступление состоялось в актовом зале школы. После просмотра двух уроков было организовано обсуждение, проведён методический анализ, выступил психолог школы по результатам диагностики «Здравствуйте! Я – молодой педагог!». Были озвучены проблемы, рекомендации, перспективы дальнейшей работы. Педагогический совет, а точнее подготовка к нему сблизила молодых учителей, преподающих разные предметы, научила по-новому смотреть на проектирование урока с учётом новых ФГОС, использования современных информационно-коммуникативных технологий. Совместный труд дал заряд позитивного общения, умения строить диалог на профессиональные темы.

Методический рост современного учителя невозможен без умения выстраивать сотрудничество. Наша школа № 25 взаимодействует с другими учреждениями науки, высшего профессионального образования, профориентационными центрами, учреждениями дополнительного образования, заповедниками республики. В данное время в соответствии с Договором о сотрудничестве и планом работы с детским садом «Теремок» нашего города будет воплощён проект «Ступеньки к школе». Молодые специалисты нашей школы посетят детский сад, познакомятся с документацией, увидят занятия подготовительной группы, проведут открытое мероприятие «Весёлые старты», встретятся с родителями малышей, познакомят их с особенностями адаптации первоклассников, здоровьесберегающими аспектами воспитания. Молодые учителя начальных классов и физической культуры проведут также экскурсию для воспитанников детского сада и их родителей по школе № 25.

Особенностью обучения сотрудничеству считаем участие пар «наставник - молодой учитель» в работе над проектами школы. Перспективной формой работы с молодыми педагогами считаем совместную разработку положения о проведении профессионального конкурса, где наставники и их подопечные выступят в роли членов оргкомитета и разработчиков проекта. Такой проект конкурса в рамках реализации модели наставничества в нашей школе начал своё развитие под рабочим названием «Две звезды». Возможно, он будет осуществлён в этом учебном году.

Также считаем актуальными тренинги общения, тренинги сертифицированного специалиста в области медиации, консультативные встречи с логопедом, психоневрологом, педагогом-дефектологом, семейным психологом. [2] Становление молодого педагога неразрывно связано с культурным развитием. Наши педагоги посещают театры и музеи города. В целях обмена впечатлениями устраиваем творческие вечера, где учителя делятся своими размышлениями, читают стихи, обсуждают спектакли. Взаимодействие молодых учителей и их наставников проходит и дистанционно в социальной сети Вконтакте, мессенджере общения Viber.

Подводя итоги, можно сделать вывод об эффективности работы по наставничеству как механизму повышения качества работы школы и повышения образовательных результатов учащихся, а также становления молодых профессионалов, стабилизации проблемы кадровых ресурсов, расширения возможностей для сотрудничества школы с другими организациями.

 Список источников:

1. <https://director.rosuchebnik.ru/material/sovremennyy-vzglyad-na-nastavnichestvo-v-kontekste-podderzhki-molodogo/>
2. <https://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2021/10/13/nastavnichestvo-v-professionalnom-stanovlenii-molodogo-uchitelya>