**Краткое описание представляемой модели наставничества.**

«Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое»

Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин

Наше сотрудничество началось в 2022 году, когда молодой педагог Екатерина Борисовна пришла работать в лицей. Сотрудничество педагога-наставника и молодого специалиста. С чего начинать? Это был вопрос для нас обеих. Но! «Дорога в тысячу лье начинается с первого шага…», как когда-то сказал Лао-цзы, и мы начали. Постепенно сформировалась наша модель, название которой вы узнаете позже.

Пообщавшись друг с другом, мы взяли для начала **традиционную модель** наставничества, когда более опытный педагог передает свой опыт, профессиональные и методические знания и дает советы как достичь успеха молодому педагогу, а молодой специалист принимает и осваивает функции и роли, ценности и традиции. Но нам быстро стало в ней «тесно».

Время шло, молодой специалист отлично прошла адаптацию в коллективе, и тогда на смену пришла **групповая модель** наставничества, когда группа опытных педагогов стала вносить предложения для развития и профессионального роста молодого специалиста. Педагоги предлагали разные варианты решения сложных ситуаций, показывали свои «фишечки» в построении урока, поддержании дисциплины. Молодой педагог стала ходить на уроки к другим учителям из начальной школы, и уже группа опытных педагогов оказывала помощь в разных сферах педагогической деятельности, помогала сориентироваться в образовательной политике.

Когда молодой специалист поняла, что она может больше, а наставник и коллектив начальной школы поддержал инициативы и перспективные идеи молодого учителя, как-то сама собой пришла модель **партнерского наставничества**: **равный-равному**, где я оказалась в роли эффективного наставника, который слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает виденье перемен и мотивирует партнера к действиям, отслеживает прогресс в достижении конкретных карьерных целей, при этом продолжая помогать партнеру в повышении качества работы, выстраивании рабочих отношений. Но при этом мы подошли к порогу, где Екатерина Борисовна – молодой специалист наравне с опытными педагогами вносит предложения по улучшению образовательного процессаи свежие идеи взаимодействия с новым поколением учеников и их родителями.

И уже в этом году мы перешли на другую модель наставничества: **реверсивное**. Суть модели в том, что специалист младшего возраста становится профессионалом и наставником более опытного сотрудника по вопросам использования новых технологий в области преподавания, а именно в освоения ЦОС (цифровая образовательная среда), ЦОР (цифровой образовательный ресурс).В нашем коллективе начальной школы средний возраст учителей 47- 48 лет. Многие педагоги – стажисты испытывают трудности в освоении цифровых технологий. В этом нам помогает модель реверсивного наставничества, когда опытный, высококвалифицированный профессионал, который старше по возрасту, становится подопечным молодого учителя и обучается у него использованию возможностей интернета в своей образовательной деятельности. Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями педагогов. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из «зоны комфорта» и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга и вызовы времени.

В 2023 году коллектив начальной школы прирос новыми молодыми учителями, совсем юными и неопытными. Екатерина Борисовна, продолжая учиться сама, постигать тонкости педагогического мастерства, освоила еще одну модель - **флэш-наставничество**. Это наставничество вновь пришедшим молодым педагогам через одноразовые встречи и обсуждения. Она дает ценные советы о взаимодействии и взаимоотношениях наставника и наставляемого, но в очень ограниченном временном интервале.

Использование разных моделей наставничества очень эффективна в работе. Пройдя этот путь, мы можем с уверенностью сказать, что ассимиляция данных моделей помогает увидеть и раскрыть потенциал, преодолеть трудности, с которыми сталкиваются все молодые специалисты. Так родилась наша модель **«Микс – наставничество»**, и мы считаем, что именно использование разных моделей наставничества приводит к желаемому результату.

Наставничество в целом помогает талантливым и амбициозным молодым сотрудникам планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными. Наставничество содействует транслированию ценностей, видения и миссии организации на все ее уровни через тесные отношения между наставником и подопечным, помогая им понять и внести необходимые изменения в индивидуальный стиль работы и поведения.

*«Плох тот ученик, который не превзошел учителя» – это утверждение Леонардо да Винчи должно быть задачей наставника, его жизненным кредо, и пусть каждый ученик станет лучше своего учителя.*