***Зиннатуллина Эльмира Ульфатовна,*** *учитель-наставник, учитель начальных классов в МБОУ СОШ №1 с. Чекмагуш.*

**Опыт наставничества в начальной школе: эффективные практики**

Современный ритм жизни требует от учителя непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе и самоотдачи. Он должен обладать профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеть инновационными технологиями обучения и воспитания.

Важную роль играют и личностные качества учителя: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера как правило приобретаются учителем в процессе педагогической деятельности.

Однако часто на определенном этапе профессиональной деятельности у некоторых педагогов наблюдается снижение познавательной активности, мотивации к саморазвитию. Иногда с возрастом возникают противоречия между достигнутым уровнем и новыми требованиями к образовательному процессу.

Своевременное выявление образовательных дефицитов, обучение и поддержка своих коллег повышает их конкурентоспособность.

Надо сказать, что наставничество сегодня — и популярный тренд, и осознанная необходимость. Целью проекта «Наставничество» в нашей школе является создание организационно-методических условий для успешного развития педагогов.

Безусловно, молодому педагогу очень часто необходим опытный специалист, чтобы помочь адаптироваться к новой среде, познакомиться с опытом работы своих коллег. Однако, поддерживать и обучать не только молодых учителей, но и профессионалов также важно.

При организации деятельности наставнических пар в учреждении образования наставничество рассматривается как важнейшее условие повышения педагогического мастерства. Полноценную консультацию и методическую помощь наставляемый получает и от методистов,и администрации лицея, но следует отметить, что присутствие наставника создает дополнительную обстановку психологического комфорта и уверенности в возможности получения «быстрого совета», что позволяет легче и быстрее адаптироваться в коллективе. В рамках такого сотрудничества всегда есть возможность посетить уроки учителей, имеющих необходимый опыт работы.

Программа наставничества включает следующие модули:

1. Моделирование процесса обучения.
2. Моделирование воспитательного процесса.
3. Образовательные технологии.
4. Конкурсное движение.
5. Оформление методических материалов, разработок, продуктов, УМК.

Данные модули позволяют изначально формировать индивидуальный стиль деятельности, а также педагог быстрее может найти свою «зону» самореализации и развития.

Продолжительность модуля у каждого наставляемого своя. Модули не являются обязательными для всех. Все зависит от конкретного запроса.

Занятия строятся на следующих принципах:

принцип добровольности;

принцип научности (предполагает достоверность информации);

принцип взаимоуважения (всё общение должно строиться на основе взаимоуважения);

принцип личностного подхода (личность каждого молодого учителя является непреложной ценностью);

принцип ориентации на достижение успеха (создание ситуации успеха);

принцип интерактивного обучения (методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых педагоги занимают активную позицию в процессе получения знаний);

принцип системности;

принцип сотрудничества.

Особое внимание уделяется содержанию мероприятий, их соответствию современным требованиям и направлениям. Администрация школы, методисты, руководители школьных методических объединений, педагоги-наставники, выстраивая систему работы с наставляемыми, обсуждают возможные траектории профессионального роста для наставляемых.

Выбор формы взаимодействия работы с наставляемыми начинается с вводного анкетирования или собеседования, где они рассказывают о своих трудностях, проблемах. Затем определяется программа работы наставляемого с наставником.

В этом году определены следующие формы взаимодействия:

опытный педагог – молодой педагог;

опытный педагог - педагог, находящийся в процессе адаптации к новым условиям работы;

Организована обратная связь:

анкетирование с целью выявления положительного в методической работе и определения проблем, над которыми следует работать в следующем году;

анализ достижений наставляемых по самообразованию для составления портфолио.

При разработке индивидуального образовательного маршрута наставником учитываются результаты анкетирования педагогов о профессиональных затруднениях, которое обязательно проводится в начале учебного года.

В этом году были выявлены следующие вопросы, по которым педагоги хотели бы вести тесную работу с наставником:

составление и реализация интерактивных планов уроков – 12 педагогов;

внедрение ФГОС в урочную и внеурочную деятельность – 4 педагога;

проведение уроков с применением инновационных методов преподавания – 4 педагога;

проведение инновационной проектной деятельности с учениками – 3 педагога;

использование соответствующих методов оценивания результатов обучения учеников – 12 педагогов;

проведение анализа и самоанализа урока – 13 педагогов.

организация эффективного взаимодействия учителя у ученика в процессе обучения грамоте – 3 педагога.

Данные вопросы нашли свое отражение в тематике практико-ориентированных семинаров:

«Система оценивания индивидуальных достижений обучающихся на уровне начального общего образования» (октябрь);

«Способы оценивания учебной деятельности на уроках в начальной школе» (декабрь);

«Проектная деятельность младших школьников в условиях реализации ФГОС НОО» (март).

Чтобы взаимодействие наставника с наставляемым было конструктивным, даются рекомендации по организации наиболее эффективных форм взаимодействия, развивающих деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

В работе с молодыми педагогами используются такие формы работы, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, обмениваются опытом, мнениями.

Наряду с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) применяются нетрадиционные или модернизированные формы: психологические тренинги, творческие лаборатории, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями­ мастерами, информационно-методические недели.

Кроме взаимодействия с наставником, наставляемые участвуют в работе методических объединений, выступают на педагогических советах, принимают участие в конкурсах,научно-исследовательских конференциях педагогических работников.

Особое внимание уделяется организации наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога. Этот процесс является поэтапным:

1­-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого.Действует в соответствии с процессами - «принимай» или «меняй» ситуацию, среду или себя. Отсюда, либо - остаешься с недостатками, хоть и приобретаешь что-то новое, либо развиваешься, меняя недостатки на преимущества или иные характеристики и приобретаешь новые качества, знания, навыки.

2­-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу~~,~~ осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-­й этап – контрольно-­оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Следует отметить, что одним из условий результативного сотрудничества является мотивация самого наставника:

желание развиваться и делиться своим опытом;

личная заинтересованность в достижении цели и постановка новых целей развития;

понимание того, что наставническая деятельность дает результаты и наставнику: (он развивает управленческие навыки, улучшает свой опыт, получает поддержку и доверие коллег и др.).

Всегда ценится умение наставника не только разделить успех наставляемого, но и ответственность за решение возникших при обучении проблем.

В этом году в школе проведена предметно-методические неделя начальных классов:

………………………….

Так как для проведения открытых уроков требуется большая подготовительная работа, то в процессе такой работы педагоги получили огромный опыт, начиная от целеполагания и заканчивая культурой поведения и речи. В этом году традиционно состоялись предметные недели.

Со стороны администрации осуществляется контроль за работой наставника, чтобы исключить формальный подход в его деятельности. Однако, каким бы профессиональным ни был наставник, он не сможет помочь педагогу, не заинтересованному в обучении и развитии. Поэтому большое внимание уделяется вопросам мотивации педагогов для саморазвития.

Кроме того, администрация школы регулярно получает подробную обратную связь о результатах работы наставников. Ее результатами может становиться повышение квалификациипедагога или перевод на другую должность.

В январе был проведен промежуточный анализ профессионального роста педагогов. Были составлены карты успешности педагогической деятельности. Были достигнуты определенные показатели:

увеличение доли педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию;

увеличение на 10% доли педагогов, включенных в наставническую деятельность и представивших опыт работы на районном уровне;

увеличение уроков, на которых доля времени активной деятельности учащихся выросла на 15-20%.

В заключении можно сказать, что результативность наставнической практики характеризуется устойчивостью, стабильностью положительных результатов и перспективностью (длительностью сохранения актуальности результатов и дальнейшим их совершенствованием).

Создаются необходимые условия, чтобы наставляемый почувствовал себя увереннее и закрепил свое убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые педагоги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Сегодня наставничество используется с целью профессионального развития педагогов. Способствует обеспечению связи поколений, передаче культурных традиций, повышению сплоченности коллектива, усилению мотивации педагогов к самосовершенствованию.