

**НАСТАВНИЧЕСТВО: АЛГОРИТМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА**

*Чугунова Антонина Владимировна,  
учитель начальных классов  
МБОУ Школы № 53 г. о. Самара*

Как и многие молодые специалисты, придя первый раз в школу, я нуждалась в помощи и поддержке, а система работы наставничества на тот момент была прервана. Но мне повезло, в первый год педагогической практики у меня был такой человек – Бабкина Марина Владимировна, благодаря которой я легко адаптировалась на рабочем месте и начала профессионально развиваться.

В настоящее время я сама являюсь наставником. Как начинался мой путь? К нам в школу пришла на практику группа студентов, одна из которых стала моей практиканткой – Труханова Анна Юрьевна. С первых дней работы сразу нашли общий язык.

После окончания института Анна Юрьевна устроилась к нам на работу учителем начальных классов. На этапе выбора пар наставников и наставляемого в нашем случае не было никаких сомнений, так как за два года работы мы очень сильно привязались друг к другу. Иногда мне казалось, что, глядя на неё, наблюдаю себя со стороны.

Так началась моя работа в качестве наставника уже не студента, а педагога. На начальном этапе работы с Анной Юрьевной уже много вопросов и проблем осталось позади, так как многое было проработано при прохождении практики. И мне кажется, что именно поэтому наша работа стала очень результативной.

Из чего же складывается алгоритм работы наставника?

Во-первых, проведение организационной встречи. Этап знакомства и поиска доверительных отношений был уже пройден, а этап выявления трудностей и поиска путей их разрешения был актуален. Проработав со студенткой на практике, мы понимали, над чем необходимо работать и какие профессиональные дефициты удовлетворять в первую очередь.

Во-вторых, формирование стратегии сотрудничества (составление дорожной карты, где определяются ключевые позиции совместной деятельности: работа с документацией, посещение уроков, обучение на конференциях, семинарах, вебинарах). На этом этапе в перспективе рассматриваются варианты участия в конкурсах профмастерства, а также организация и проведение мероприятий на параллель.

В-третьих, реализация дорожной карты.

В-четвертых, оценка промежуточных итогов совместной работы.

Реализация стратегии сотрудничества строилась из желания и возможностей наставляемого и ее опыта работы.

Организаторские способности Анны Юрьевны были очевидны. В связи с этим, кроме часов урочной деятельности, наставляемая с большим удовольствием взяла часы внеурочной деятельности: «Лего-конструирование», «Юный эколог» и «Школа компьютерного творчества». На перспективу была обозначена траектория работы в качестве организатора мероприятий ЛДП и работы КВН, результатами данной деятельности стала победа в городском конкурсе на лучшую организацию летней оздоровительной кампании.

Включение в дорожную карту знаковых школьных мероприятий с участием Анны Юрьевны было воспринято ей с огромным удовольствием. Так в плане работы школы появились такие события, как «Посвящение в первоклассники», онлайн-игр для одаренных детей «Эврика».

Одним из ключевых толчков профессионального роста (моего и наставляемой) считаю участие в конкурсах профессионального мастерства. Знаю, что многие в этот момент находятся в стрессовой ситуации, поэтому пришла идея организовать подобное событие на школьном уровне, чтобы попробовать свои силы в родном коллективе.

Так появился школьный конкурс «Я и мой наставник».

Данное мероприятие дает толчок к развитию. Так, Анна Юрьевна после победы в данном конкурсе принимала участие в «Фестивале методических идей», фестивале «Учу детей учиться», конкурсе «Лучший лагерь дневного пребывания».

Мои основные принципы в качестве наставника: принятие (неосуждение) наставляемого, умение слушать и слышать, умение задавать вопросы, равенство (отношение к наставляемому как к равному), честность и открытость, надежность и ответственность, последовательность.

Мною было предложено вести карту профессионального развития молодого педагога, по результатам которой производить премиальные выплаты в конце календарного года. Администрация мою идею поддержала. Данная карта содержала следующую информацию:

- 1) Ф. И. О. педагога;
- 2) прохождение курсов повышения квалификации;
- 3) участие обучающихся в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах;
- 4) участие педагога в конкурсах профмастерства, вебинарах, семинарах.

Уверена в том, что создание благоприятных условий для адаптации молодых специалистов-залог успешного закрепления педагогов в ОУ. И прежде всего это комфортная психологическая обстановка.

На наших заседаниях педсовета директор приветствует вновь прибывших специалистов, вручает цветы, памятки-напутствия, сувениры, знакомит с коллективом, с традициями школы, её достижениями и проблемами. В общении с молодыми администрация и опытные учителя выясняют их увлечения, желания, интересы, стараются понять, какая помощь потребуется каждому, как рациональнее использовать их способности на благо школы.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая обязанности наставника, я открыла для себя ряд преимуществ:

- наставничество помогает мне увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- я ощущаю свой вклад в систему профессиональной адаптации моих коллег;
- сама учусь расширять свой арсенал современных навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности;
- это стимул к самосовершенствованию;
- это общение с молодым поколением: интересным, современным, креативным, мобильным.

Я считаю, что сотрудничество «наставник – молодой учитель» должно развиваться именно по принципу партнерства, т. е. на равных. В таком случае обогащаются и растут оба участника процесса. Молодой специалист зачастую лучше нас владеет современными средствами коммуникации, лучше знает и понимает запросы учеников, так как ближе к ним по возрасту, наконец, просто обладает большой энергией.

За четыре года совместной работы в качестве наставника и наставляемого нами были достигнуты высокие результаты. 2023 год в России был объявлен Годом педагога и наставника, и он определил новые точки развития в данном направлении, в этом же году совместно со своей подопечной стали победителями городского конкурса «Лучшие практики наставничества».

Анну Юрьевну смело можно назвать молодым профессионалом. Со следующего года она уже сама будет пробовать себя в роли наставника.