**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.

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.

Полноценную консультацию и методическую помощь наставляемый получает и от методистов, и администрации школы, 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

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

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.

Наставник помогает создать портфолио наставляемого, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки, занятия по внеурочной деятельности и т.д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении педагога в процессе наставнической деятельности.

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.

 Работа по совершенствованию практики наставничества проводится системно. Проводились открытые уроки. Отмечена положительная роль методического сопровождения, благодаря которому педагоги могут получить ответы на интересующие их вопросы, касающиеся образовательной деятельности.

Со стороны Оксаны Геннадьевны 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.

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, нет текучести кадров.

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

Чешский писатель и драматург Карел Чапек в свое время произнес простую и очень правильную фразу: «Есть несколько способов разбивать сады: лучший из них – поручить это дело садовнику». Вы все – «садовники», взращивающие «цветы жизни» - наших детей. Кто-то «садовник» со стажем, владеющий различными технологиями и прекрасно понимающий, как в этом «педагогическом саду» трудиться, чтобы получить богатый урожай.

А кто-то – начинающий «садовник», у которого неизбежная борьба с «сорняками» вызывает панику. Но начинающий «садовник» может владеть определенными «фишками», которыми готов поделиться даже с опытными мастерами.

Закончить хочу словами: профессия педагога не позволяет стоять на месте, она требует постоянного роста, поэтому, впереди еще много интересного и нового.