**Пасека Мария Александровна**

**учитель английского языка**

**МБОУ «Гимназия №22»**

**города Барнаула**

**ПРОБЛЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ**

Наставничество играет важную роль в успешном развитии молодых специалистов в образовании. В современной школе, наставничество направлено на поддержку и направление для новых учителей. Оно предоставляет индивидуализированную помощь и руководство, способствуя их профессиональному росту и эффективности образовательного процесса. Однако существуют проблемы, которые мешают эффективности наставничества молодых специалистов. В современных школах данный процесс организован несоответствующим образом или недостаточно развит. В данной статье рассматривается характеристика проблем наставничества молодых специалистов, и предлагаются возможные пути их решения на уровне учителя и школы.

Одной из основных проблем является отсутствие системного подхода. Часто, наставничество ограничивается индивидуальной работой молодого учителя с одним педагогм, не предусматривая организации коллективного опыта и поддержки. Это приводит к недостаточному развитию навыков и знаний молодого специалиста, а также затрудняет сопровождение в процессе его профессиональной деятельности.

Пути решения:

* Создание наставнических программ с участием нескольких опытных и квалифицированных учителей. Подобные программы помогут молодым специалистам получить разностороннюю поддержку и знания от различных наставников, что способствует развитию их профессиональных компетенций.
* Организация периодических семинаров и конференций для обмена опытом между молодыми специалистами и более опытными коллегами. В рамках этих мероприятий молодым учителям предоставляется возможность обсудить свои трудности, задать вопросы и получить поддержку от профессионалов.

Следующая проблема состоит в том, что не все наставники обладают достаточным педагогическим мастерством, чтобы эффективно сопровождать молодых специалистов. Возникают ситуации, когда наставник не в состоянии предоставить необходимую экспертизу и управлять процессом профессионального развития молодого учителя.

Пути решения:

* Организация обучающих программ для наставников, направленных на развитие их педагогического мастерства и профессионализма в роли наставников. Они должны включать в себя такие аспекты, как развитие эмоциональной поддержки, коммуникативных навыков, анализа и обратной связи. Данные программы могут быть созданы учителями-стажистами, которые имеют большой педагогический опыт и/или практику наставничества с обучающимися.
* Введение системы оценки и мониторинга профессиональной деятельности наставников на уровне школы. Это позволит выявить и поддержать наставников, проявляющих высокую компетентность и эффективность, а также предоставить дополнительную поддержку и обучение тем, кто нуждается в улучшении своих навыков.

Данная система может включать в себя следующие элементы:

Установление критериев оценки: определение ключевых аспектов профессиональной деятельности наставников по отношению к молодым специалистам. Критерии могут включать поддержку, наставничество, развитие профессиональных навыков и компетенций, содействие в адаптации и прогрессе молодых специалистов.

Определение показателей оценки: разработка конкретных показателей, которые позволят оценить выполнение каждого критерия. Показатели могут включать факторы: регулярность взаимодействия с молодыми специалистами, обратная связь, активное участие в процессе обучения и развития молодых специалистов и т.д.

Оценка: проведение регулярного оценивания профессиональной деятельности наставников по отношению к молодым специалистам. Оценку можно осуществлять с помощью анкетирования, опросов, наблюдений и других методов, позволяющих получить объективную информацию о работе наставников.

Анализ результатов: проведение анализа полученных данных для выявления сильных и слабых сторон работы наставников. Это позволит определить направления развития и совершенствования работы с молодыми специалистами.

Обратная связь и разработка планов действий: обратная связь с наставниками на основе результатов оценки. Используя полученные данные, разработать планы действий для улучшения профессиональной деятельности наставников и предоставить им рекомендации по улучшению.

Мониторинг: проведение регулярного мониторинга выполненных планов действий и прогресса наставников в отношении молодых специалистов. Мониторинг позволит следить за эффективностью применения разработанных рекомендаций и вносить корректировки при необходимости.

Поддержка и развитие: обеспечение поддержки и развития наставников в их работе с молодыми специалистами. Это может включать проведение тренингов, семинаров, организацию профессиональных сообществ и других мероприятий, направленных на продвижение профессионального роста наставников.

Коммуникация: обеспечение открытой коммуникации между наставниками, молодыми специалистами и администрацией школы. Это позволит обменяться опытом, идеями и устанавливать эффективное взаимодействие в рамках наставничества.

Система оценки и мониторинга профессиональной деятельности наставников должна быть систематичной, прозрачной и подразумевать тесное сотрудничество наставников, молодых специалистов и руководства школы.

Еще одной проблемой является ограниченное количество времени и ресурсов, которые у наставников имеются для наставнической работы. Молодые специалисты требуют индивидуального сопровождения и регулярной обратной связи, но из-за насыщенности учебными планами и другими обязанностями наставники не всегда могут это обеспечить.

Пути решения:

* Установление доступного расписания и регулярных встреч между наставником и молодым специалистом. Это позволит иметь четкую структуру и план работы, создавая условия для систематического сопровождения и обратной связи.
* Предоставление дополнительных ресурсов и поддержки наставникам для выполнения наставнической работы. Это может быть реализовано в виде выделения дополнительных учебных материалов, инструментов и финансовых средств для организации специализированных мероприятий и занятий.

Четвертой проблемой является отсутствие четких целей и задач наставничества. Наставники и молодые специалисты могут оказаться в ситуации, когда ни одна из сторон не понимает, что конкретно от них требуется. Это может привести к недооценке или перегрузке обеих сторон.

Пути решения:

* Для решения второй проблемы необходимо четко определить цели и задачи наставничества и обеспечить их понимание и согласованность среди учителя и молодого специалиста. Это может быть достигнуто путем разработки индивидуальных планов развития и регулярного обмена мнениями.

Пятая проблема связана с недостаточным вниманием к развитию личностных и профессиональных качеств молодых специалистов. Молодые учителя могут быть недостаточно мотивированы или не видеть перспективы своего развития, что негативно сказывается на их работе и профессиональном росте.

Пути решения:

* Поддержка и стимулирование развития молодого специалиста. Для решения третьей проблемы необходимо предоставить возможности для развития личностных и профессиональных качеств молодого специалистов.
* Индивидуальное развитие: учитывание индивидуальных целей и потребностей молодого специалиста при планировании его развития и карьерного роста.
* Поощрение и мотивация: предоставление различных бонусов, премий или других форм вознаграждения за достижения молодого специалиста и его вклад в научное и методическое объединение школы.

Проблемы наставничества молодых специалистов в современной школе требуют пристального внимания и поиска эффективных стратегий решения. Предложенные выше пути решения, основанные на системном подходе к наставничеству, развитии педагогического мастерства наставников и обеспечении необходимых временных и ресурсных условий, способны существенно повысить эффективность наставничества молодых специалистов.

**Список используемой литературы**

1. Акутина, С. П. Актуальные проблемы развития наставничества: опыт и тенденции нового времени / С. П. Акутина, Т. В. Калинина // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. – №4 (106). – Часть 3. – С. 8-13.
2. Дипломатова, З. Ю. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя / З. Ю. Дипломатова, В. Н. Иванов Г. А. Александрова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. – 2021. – №1. – С. 131-140.
3. Тулякова, В. В. Риски организации наставничества в школе / В. В. Тулякова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 24 (314). – С. 435-437. – URL: https://moluch.ru/archive/314/71698/ (дата обращения: 24.10.2023).
4. Осипова, Т. Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества / Т. Ю. Осипова // Концепт. – 2015. – №3. – С.1-9.