**Роль наставничества в становлении профессионализма**

 **молодых педагогов**

Сегодня вопрос о работе в образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на разных уровнях. Существует проблема, как привлечь в образование грамотных молодых специалистов, и что еще важнее, как удержать их. Известно, что выпускники педагогических вузов не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми.

В образовательную деятельность пришло много молодых и энергичных, но, не всегда готовых к сложностям педагогики, людей. Молодому педагогу предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Между тем, молодой педагог сразу начинает работать наравне со своими опытными коллегами. В этот момент молодому специалисту необходима помощь опытного педагога, педагога-наставника. Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой преподаватель на практике, это – не методика ведения урока, а эмоциональное общение и взаимодействие с обучающимися. Как ни странно, большинство молодых специалистов испытывают трудности в общении, особенно с учащимися подросткового возраста. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ответственность, что и опытные преподаватели, а учащиеся, их родители, коллеги, администрация ожидают от них столь же безупречного профессионализма.
 Сложности возникают и во взаимодействии с родителями обучающихся, так как зачастую родители, оказавшись по возрасту старше молодого учителя своего ребенка, не воспринимают всерьез молодого специалиста и не прислушиваются к его мнению и советам.

Таким образом, для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. И уходят из педагогической сферы деятельности перспективные и молодые люди не потому, что профессионально непригодны, а в связи с постоянным психо-эмоциональным напряжением.

Современные требования к системе образования, современная школа, учреждения СПО, требования к педагогу… Как в этом разнообразии «требований» разобраться молодому педагогу, не разочароваться в выборе своей профессии, остаться преданным ей и, самое главное, состояться как профессионал? По имеющейся в разных странах статистике, от 10 до 50 процентов учителей уходят из профессии в первые пять лет работы.

Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптация в педагогическом коллективе, налаживание педагогических контактов, создание условий для снижения личностной тревожности возможно через создание системы наставничества в рамках общеобразовательного учреждения.

 «Я убедился, что как бы человек успешно ни закончил педагогический вуз, как бы он ни был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов…»,

писал А.С. Макаренко.

Сегодня именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.
 Таким образом, наставничество - это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых специалистов, способствующая повышению их профессиональной компетентности, психо-эмоциональной устойчивости и закреплению в образовательном учреждении.

Наставничество - давно не дань моде и уж тем более не инновация. Это один из традиционных методов обучения. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию, произошло оно от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С этого времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, а наставничество соотносится с человеком мудрым, обладающим способностью направить, научить, часто являющимся образцом для подражания.

Такая работа проводится и в нашем техникуме. Традиция  наставничества существует у нас долгие годы, когда официально, соответствующим приказом, за каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог. Его задачей становится сопровождение в период адаптации, знакомство со спецификой работы  педагогического  коллектива, преподавания конкретной дисциплины, введение молодого педагога в процесс профессионального становления. Особенно в таком закреплении нуждаются мастера производственного обучения и преподаватели спецдмисциплин, которые пришли к нам с производства учить студентов профессии и не имеют педагогического образования. За ними обязательно закрепляются наставники из числа опытных педагогов техникума. Такие мастера и преподаватели проходят курс профессиональной переподготовки в областном ИРО (институт развития образования ЕАО) по программе «Образовательная деятельность», посещают занятия опытных преподавателей и мастеров, учатся и получают помощь в предметно-цикловой методической комиссии профессионального цикла, занимаются в школе педагогического мастерства, получают практическую помощь от методиста и закреплённого наставника.

Основная цель работы наставника с молодым педагогом - это развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Законом РФ «Об образовании», Национальной доктриной образования в РФ до 2025 года.
 Наставничество является двусторонним процессом. Основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является - его готовность к передаче опыта. А основным условием эффективного обучения молодого специалиста – его желание, потребность принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником.

Сопровождение молодого педагога в нашем техникуме начинается с выявления его потребностей в обучении, намерений и цели, диагностики уровня его теоретической подготовки, установления в каких вопросах педагог испытывает трудности.

В первую очередь наставники знакомят его с традициями и обычаями техникума, вместе посещают музей техникума. Первые дни самостоятельной работы для молодого педагога самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные, ведь у него появляется возможность проявить себя. Очень важно в данный момент не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, просто нужно быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, поинтересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями. Нужно сориентировать педагога с самого первого дня на постоянное повышение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, освоение секретов преподавания.

Совместная деятельность учителя-наставника и молодого педагога начинается с составления плана работы. А это – посещение и взаимопосещение  уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи.

Основной формой организации учебного процесса является урок. Поэтому урокам уделяем наибольшее внимание. Совместно с молодым педагогом анализируем проведенные им уроки, даём методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели, поставленной на уроке: как правильно начать урок, разумно распределить время по этапам, какие средства обучения будут эффективны на данном уроке, изучение и  работа с технологической картой занятия.

Кроме этого обращаем особое внимание молодого специалиста на следующие моменты, которые необходимо помнить и соблюдать:

- требования к организации учебного процесса;

- требования к ведению планирующей и всей учебной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- инструктирование по правилам пользования техническими средствами обучения;

- соблюдение правил и требований техники безопасности;
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов;
- использование в учебной деятельности возможностей информационно-образовательной среды.

 Каждому молодому специалисту помогаем в подготовке, проведении и анализе урока, в разработке программы собственного профессионального роста, в выборе приоритетной методической темы для самообразования, в подготовке к первичному повышению квалификации, освоении инновационных тенденций в педагогике и образовании; в подготовке к предстоящей аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности или на категорию.

Именно все это ускоряет процесс вхождения начинающего молодого специалиста в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Такая деятельность дополняется и наполняется новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому педагогу в овладении профессией.

Чтобы быть наставником, осуществлять наставническую деятельность, я считаю, что мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности, своим видением профессии. Необходимо постоянно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в творческом, научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, перенимать опыт коллег и делиться собственными разработками.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. При этом польза от данного способа двусторонняя: с одной стороны, педагогическим опытом обогащаются молодые преподаватели и мастера производственного обучения, с другой - повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника.

Для образовательного учреждения это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, повышается эффективность всей деятельности. Молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.

**Использованная литература**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www. consultant.ru/ (дата обращения: 21.09.2021).
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 5 августа 2016 г. – URL: https://base.garant.ru/70535556/#friends (дата обращения: 21.09.2021 г.)
3. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №2. - С.1-17
4. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.