**А.Ф.Аскерова**

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Троицкий технологический техникум» (филиал в с.Октябрьское), Челябинская область, Октябрьский район, с.Октябрьское, преподаватель

**Из опыта работы по реализации программы наставничества в форме «пеадгог-педагог»**

В условиях модернизации национальной системы образования, изменений, происходящих в сфере профессионального образования, значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной позиции, как социальной, так и профессиональной. Особо важное значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться к новым для него условиям практической деятельности.

Решение задач профессионального становления молодого специалиста в педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно, как мы знаем, через создание системы наставничества (в современной педагогике также используется термин «тьютор», «коуч», «куратор») в рамках образовательного учреждения, которая способствует быстрой и эффективной передаче социального и профессионального (педагогического) опыта.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в профессиональной деятельности. Успешная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее, педагогическое сообщество остро нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в образовательных учреждениях. Это могут быть методические рекомендации для решения конкретных профессиональных задач (инструкции, шаблоны отчетов, планов, конспектов, технологических карт и др.)

Наставничество, на мой взгляд, – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой - помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы преподавателя. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче своего опыта и, конечно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, наиболее результативным, я считаю, является прямое (индивидуальное) и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети и Сферум. Конечно, обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

Молодые специалисты нуждаются в общении на профессиональные темы. Довольно часто это общение-диалог, беседа, а не нотация, поучение. Считаю, что если не «подхватить» молодого педагога сразу, то после первых недель душевного подъема наступит апатия, возникнет чувство беспомощности, появятся сомнения в собственной профессиональной и личностной компетентности.

Сопровождение молодого педагога я начинаю с диагностики его потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, изучения уровня его методической, педагогической, профессиональной грамотности, его сомнений, опасений и ожиданий.

Первые дни самостоятельной работы самые трудные, волнительные, но в то же время самые радостные для педагога, ведь у него появляется возможность проявить себя. В этот момент очень важно не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, достаточно просто быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями. С самого первого дня нужно сориентировать молодого педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе со студентами, постижение секретов воспитания юного поколения.

Ввиду того, что наш педагогический коллектив в последние годы постоянно обновляется, выработалась стратегия адресного подхода к молодым педагогам, учитывающая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. По существу, в каждом конкретном случае это некий общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения.

Составленный нами алгоритм наставничества определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога. Данный алгоритм может служить основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, шагами в соответствии с годовым планированием ПОО и интересами и запросами начинающего педагога.

Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышение уровня квалификации и профессиональной компетентности. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития).

В середине учебного года можно предложить педагогу проанализировать процесс профессиональной адаптации и вновь ответить на вопросы анкеты, составленной таким образом, чтобы учесть уже имеющийся опыт педагогической деятельности, а также – внести при необходимости коррективы в индивидуальный план работы.

В своей работе с молодым педагогом я стремлюсь применять наиболее эффективные формы взаимодействия: работу в «малых группах», деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, самоанализ и т.п., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументированно формулировать цели, задачи, тезисы и пр.

С самого начала своей профессиональной деятельности начинающий педагог при поддержке наставника активно включается в методические мероприятия учреждения, творческие группы, принимает участие в заседаниях Школы молодого педагога, методического объединения педагогов ПОО своего цикла.

Молодому педагогу в самом начале пути важно помочь почувствовать уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию с коллегами, воспитанниками и их родителями. Помощь в этом может оказать посещение мероприятий, проводимых коллегами (например, родительских собраний).

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Молодой преподаватель Арчакова О.А. сразу включилась в работу по реализации волонтёрского движения техникума «Дорога добра», который призван формировать социальную активность студентов, направить их подростковую энергию на общественно-полезную деятельность. В текущем учебном году Оксана Алексеевна приняла участие в конкурсе «Профессиональный дебют», где показала себя грамотным начинающим специалистом, владеющим методикой преподавания своей дисциплины и умеющим заинтересовать и увлечь детей, и заняла почётное 2 место. Помимо этого, Оксана Алексеевна является классным руководителем группы 214ф (профессия «Повар, кондитер»), и её студенты – постоянные участники творческих конкурсов различного уровня. В копилке ребят – победа в областном конкурсе «Герои Отечества – наши земляки», 3 место в областных конкурсах талантов «Я вхожу в мир искусств» и «Весна студенческая», призовые места во внутритехникумовских конкурсах, олимпиадах, конференциях.

Молодой специалист как никто другой нуждается в своевременной положительной оценке своего труда, это стимулирует его, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. В нашем коллективе опора на положительные качества преподавателя сочетается с достаточно высокой требовательностью к нему, что пробуждает высокую ответственность, дух товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в период обучения и в первые годы работы в профессиональном образовательном учреждении. На начальном этапе для успешной адаптации молодых педагогов нужна их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе. Это активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в педагогическом труде.

Постепенно у начинающего педагога начинает складываться своя система работы, появляются собственные методические разработки, он внедряет в свою работу новые технологии. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаясь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом, единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом.

Я думаю, что именно совместная деятельность опытного наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Стремясь к внедрению качественных изменений в жизни детского сада, я понимаю, что самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участниками образовательных отношений, понимать и принимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой.

**Библиографический список**

1. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. - 2019. - № 3. - С. 4-18.
2. Вершловский С. Г. Учитель-методист — наставник стажера: Книга для учителя.- М.: Просвещение, 2019;
3. Дуброва Т.И. Модель профессионального наставничества в подготовке рабочих кадров// «Среднее профессиональное образование» . - 2020.-№5(297).
4. Челнокова Е. А., Тюмасева З. И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике.
5. [https://vestnik.mininuniver.ru/iour/article/view/893?locale=ru RU](https://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/893?locale=ru_RU)
6. Чернявская А. П., Данилова Л. Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя [Электронный ресурс]. - Режим доступа[:https://cyberleninka.m/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-](https://cyberleninka.ru/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya) [molodogo-uchitelya](https://cyberleninka.ru/article/n/rol-pedagoga-nastavnika-v-adaptatsii-molodogo-uchitelya)