**Наставничество – неотъемлемый компонент адаптации молодых специалистов колледжа**

**Орешина Наталия Александровна**

*методист ГАПОУ СО «ЖГК»*

*Самарская область, г. Жигулевск*

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому педагогу-преподавателю, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание поддержки и помощи.

Наставничество является неотъемлемой частью повседневной жизни педагогов, создает прочную профессиональную культуру в учреждении, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива.

Для молодых начинающих педагогов в ГАПОУ СО «ЖГК» успешно реализуется программа «Школа молодого педагога», на занятиях которой методисты делятся с начинающими специалистами своим опытом работы в системе профессионального образования. «Школа молодого педагога» хорошо зарекомендовала себя. В роли наставников выступают методисты, которые проводят тематические теоретические занятия, посещают учебные занятия и внеклассные мероприятия, давая оценку работе, отмечая положительные и отрицательные стороны в плане методики проведения занятий.

В дополнении к программе Школа молодого педагога в колледже реализуется программа Наставничества. К работе с молодыми специалистами колледжа привлекают опытных педагогов-наставников.

Основными задачами наставника являются:

* оказание помощи в адаптации молодым специалистам в Учреждении;
* формирование потребности молодого педагога в непрерывном образовании, содействие формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога;
* развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
* оказание помощи внедрения передовых педагогических технологий в образовательный процесс;
* воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива Учреждения.

В соответствии с задачами наставник осуществляет следующие функции:

*организационные:*

* организация ознакомления молодого специалиста с Учреждением и его нормативно-правовой базой;
* содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста;

*информационные:*

* обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся.

*методические:*

* разработка совместно с молодым специалистом плана его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;
* оказание молодому специалисту индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, практическими приемами и навыками ведения учебных занятий и учебной документации;
* подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста по истечении срока наставничества. [1]

Наставничество является двусторонним процессом. Наставник способствует, в том числе личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекает его к участию в общественной жизни коллектива, формирует у него общественно значимые интересы, содействует развитию профессионального и общекультурного кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства, воспитывая в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога включает в себя три этапа:

1-й этап – *адаптационный.* Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Задача педагога наставника – обеспечить поддержку молодому педагогу.

2-й этап – *основной (проектировочный)*. Наставник с молодым педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. На данном этапе используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления.

3-й этап – *контрольно-оценочный*. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. [2]

Чтобы увидеть динамику в профессиональном становлении молодого

специалиста в процессе наставнической деятельности, молодой педагог составляет Индивидуальную программу профессионального саморазвития, и собирает «Портфолио» куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т.д.

Итоги работы с молодым специалистом фиксируются каждый семестр в отчете о выполнении индивидуального плана, в котором начинающий педагог отмечает выполненные им виды работ.

На основе отчета проводится обсуждение с молодым специалистом особенностей его профессиональной деятельности, разрабатываются рекомендации по дальнейшему совершенствованию профессиональной деятельности молодого педагога, которые способствуют адаптации специалиста к профессиональным и организационным аспектам работы.

В колледже ведется активная работа по созданию методической базы для реализации процесса наставничества через разработку рекомендаций, обучающего и диагностического материала; назначению наставника за молодым или начинающим педагогом (на добровольной основе); оказанию организационной, методической, информационной и другой помощи наставнику в выполнении возложенных функций; оценке результатов наставничества; рассмотрению поощрения наставника по результатам оценки деятельности.

Подводя итог, можно сделать вывод: наставничество стало эффективным способом самореализации педагогов, повышения их квалификации, выходом на более высокий уровень профессиональной компетенции. Наставничество в образовательной организации необходимо. Оно позволяет не допустить кадрового голодания и дает возможность подготовить достойную и профессиональную смену педагогов.

Литература

1. Положение о наставничестве в Учреждении ГАПОУ СО «ЖГК» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://zhrt.ru/сведения-об-образовательной-организ/документы/](https://zhrt.ru/%D1%81%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D0%BE%D0%B1-%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9-%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/) (дата обращения: 07.12.2020)
2. Наставничество в образовании: современная практика: сборник

материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с. – ISBN 978-5-903427-97-0