**Наставничество в системе СПО по форме «Педагог-наставник — молодой педагог».**

В последние годы стала проблема привлечения и сохранение контингента обучающихся СПО. Молодые люди больше подвергнуты обучению в сетях, на онлайн- курсах, семинарах. Именно из-за этого необходимо привлекать молодых специалистов в СПО, воспитывать свои собственные кадры, привлекая к сотрудничеству своих же выпускников, а также развиваться работающим педагогам, «идти в ногу со временем». Итак, какой должен быть наставник в современном мире СПО?

Наставник – активный, опытный педагог, профессионально успешный человек, занимающийся общественной деятельностью.

Наставничество способно оптимизировать процесс профессионального становления будущего специалиста, сформировать путь к саморазвитию. В этом ему может помочь поддержка педагога-наставника, готового оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте в освоении профессиональных и общих компетенций.

От качества работы педагога-наставника будет зависеть желание в развитии, качество работы, желание остаться в профессии у молодого специалиста. Следовательно, основной целью наставничества является оказание помощи начинающему специалисту в его/ее профессиональном становлении и развитии, содействие профессиональному росту и мастерству.

К основными задачами наставничества можно отнести:

* привитие интереса к трудовой деятельности;
* адаптация в коллективе;
* формирование самообразования у молодых специалистов;
* помощь в освоении новейших технологий профессиональной деятельности.

Наставник создает все условия для освоения знаний, умений и навыков,

для определения способов достижения цели.

Рассмотрим форму наставничества «Педагог-наставник — молодой педагог». Профессиональная поддержка, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптация на рабочем месте необходима для безболезненного и быстрого вливания в рабочий процесс.

Целью этой формы наставничества является получение начинающим педагогом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи:

1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.

2. Повышение осознанности в выбранной профессии, самоопределение, личностное развитие.

3. Повышение уровня профессиональной подготовки.

4. Ускорение процесса освоения основных навыков профессии.

5. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам.

6. Развитие у молодого педагога интереса к трудовой деятельности в целом.

Для успешного достижения цели наставник должен обладать такими качествами :

* профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы;
* активной жизненной позицией;
* высокой квалификацией, имеет стабильно высокие показатели в работе;
* способен и готов делиться опытом, лояльный, поддерживающий стандарты и правила образовательной организации;
* обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении.

В результате работы наставника у начинающего специалиста повышается уровень мотивации и осознания в вопросах саморазвития и профессионального образования, наставляемый получает конкретные профессиональные навыки, необходимые для успешного вступления в профессиональную трудовую деятельность. Происходит адаптация молодого специалиста на рабочем месте. Молодой педагог решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности, следовательно идет сокращение адаптационного периода.