Колтунова Татьяна Ильинична,

учитель русского языка и литературы

МБОУ «СОШ №4»

г. Алексеевка, Белгородская область

**Роль педагога-наставника в профессиональном становлении молодого учителя**

*«Настоящее наставничество не о том,*

*чтобы научить, а о том,*

*чтобы вдохновить на самостоятельное открытие».*

*Стивен Кови*

Традиционно наставничество трактовалось как специфический социальный институт, призванный обеспечивать преемственность поколений посредством ускорения передачи социального и профессионального опыта.

На современном этапе наставничество рассматривается, с одной стороны, как кадровая технология, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному, с другой стороны – как педагогическая технология, обеспечивающая становление личности будущего специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность.

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.

Безусловно, более всего в наставнике нуждаются молодые педагоги до 25 лет. Несмотря на основательную подготовку в вузе, в первые годы самостоятельной работы в школе учитель испытывает определенные трудности, вызванные противоречием между теми знаниями, которые он имеет, и умениями решать различные педагогические ситуации. Самыми распространенными являются трудности, связанные с неумением поддерживать внимание учащихся на уроке; распределением внимания между всеми учениками; острым реагированием учителя на любые отклонения в поведении учащихся; «заигрыванием» перед школьниками; неумением найти правильный тон в общении с учащимися; невыразительностью речи; недостаточным вниманием к самостоятельной, домашней работе учащихся; механическим переносом чужого опыта в свою работу. Кроме этого, трудности связаны со спецификой учебной среды и новым уровнем ожиданий администрации, родителей, учащихся в решении проблем, обусловленных необходимостью подготовки учащихся к современным экзаменам нового формата (ОГЭ и ЕГЭ), а также обеспечения достижения учащимися соответствующих новым образовательным стандартам предметных, метапредметных и личностных результатов обучения и организации учебно-воспитательного процесса на основе системно-деятельностного подхода. Если вовремя не поддержать молодого учителя, у него могут возникнуть сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Поэтому молодой учитель нуждается в помощи и поддержке (социальной, психологической, методической) со стороны опытных учителей. Эта помощь, которая является содержанием педагогического наставничества, необходима для того, чтобы укрепить веру учителя в себя, поддержать его желание работать в школе, побудить постоянно работать над самосовершенствованием.

Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство школы (создать условия для легкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой), преподаватели с многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого педагога эмоционально) и педагог-наставник (совместно планировать карьеру; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре).

Учителем-наставником является опытный педагог, которого назначает директор школы. Он помогает молодому учителю в осознании трудностей и в выборе путей их устранения, в решении конкретных ситуаций, в развитии педагогических умений. Своими советами и рекомендациями, а главное – своим примером наставник способствует формированию таких качеств учителя-мастера: трудолюбие, ответственность, любовь к своей профессии, разумная требовательность к учащимся, педагогический такт, личностные качества (вежливость, терпеливость, доброжелательность, чуткость и т.д.), искренность в отношениях, уравновешенность, умение устанавливать деловые и дружеские отношения с учениками.

Педагогическое наставничество решает важные задачи: адаптация молодого учителя (социальная, профессиональная, эмоциональная); удовлетворение потребности молодых учителей в непрерывном образовании; оказание помощи в преодолении трудностей в работе и во внедрении современных подходов и инновационных технологий в образовательный процесс; выработка индивидуального стиля педагогической деятельности, формирование педагогического мастерства.

Результатамитакой работы являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;

- спокойное вхождение в новую должность;

- своевременное выполнение всех обязанностей;

- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;

- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;

- установление взаимопонимания с классным коллективом;

- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;

- установление взаимопонимания с родительским комитетом;

- формирование собственной системы работы;

- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;

- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Таким образом, мы видим, что наставничество является эффективным средством адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации учителей к сотрудничеству и сотворчеству; восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.

В заключение хочется сказать, что наставничество оказывает влияние не только на наставляемого. Для наставника это – также новый этап его профессионального роста, получение нового опыта и освоение новых компетенций.

**Библиографический список**

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.… к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.

3. Балагурова М.С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов // Инновационные педагогические технологии: материалы YII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук. 2017. – С.38 – 40.

7. Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. дис. … к.п.н. – М., 2007. – 27 с.

12. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с.