**Наставничество как ключевой элемент системы профессионального развития молодого педагога.**

Наставничество в системе образования представляет собой целенаправленный процесс профессиональной поддержки, в рамках которого более опытный специалист (наставник) оказывает систематическую помощь менее квалифицированному коллеге (наставляемому) в освоении профессиональных компетенций, адаптации к специфике образовательной среды и достижении индивидуальных образовательных целей. Данный феномен является неотъемлемой частью профессионального становления педагогов, способствуя повышению качества образовательного процесса и формированию устойчивой профессиональной идентичности.

В условиях модернизации образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.

Наставничество является важным инструментом профессионального роста педагогов и повышения качества образовательного процесса. Оно эффективно реализуется в различных образовательных учреждениях, начиная со школ и заканчивая вузами, что подчеркивает его универсальность и значимость для всех уровней образовательной системы. Внедрение наставничества способствует не только личностному и профессиональному развитию педагогов, но и улучшению образовательных результатов, что в конечном итоге способствует повышению конкурентоспособности образовательной системы в целом.

Таким образом, наставничество представляет собой комплексный и многогранный процесс, направленный на профессиональное развитие педагогов и повышение качества образования. Его успешная реализация требует тщательного планирования, координации и взаимодействия всех участников данного процесса.

Наставничество реализуется в различных формах, каждая из которых имеет свои особенности и преимущества.

Сегодня наставничество используют по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру обеспечение связи поколений, передачи культурных традиций, повышение сплочённости коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое.

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя.

**Задачи** **наставничества**:

- способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;

- показывать собственный положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передавать их подрастающему поколению;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- способствовать формированию приемов педагогического контроля и самоконтроля молодого педагога;

- ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности;

- привить молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление педагога в образовательном учреждении;

- ускорить процесс профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Организация работы наставника с молодым педагогом осуществляется в несколько этапов:**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, проводит диагностику профессиональных затруднений, выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

* содействие в освоении инновационных методик и подходов в педагогике;
* обеспечение успешной адаптации к требованиям и стандартам образовательной организации;
* развитие профессиональных навыков и компетенций, необходимых для эффективного выполнения педагогических функций;
* повышение качества образовательного процесса за счет внедрения передовых практик и технологий;
* формирование у наставляемых чувства профессиональной принадлежности и лояльности к образовательному учреждению.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Учитывая всё вышеизложенное, можно сделать вывод, что наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования. Для сообщества образовательной организации наставничество – это канал получения опыта. С помощью технологии наставничества участники образовательного процесса могут получить знания, навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи. Это чрезвычайно важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами: прямой передачей жизненного опыта от человека к человеку, доверительными отношениями, взаимообогащающими отношениями, полезными для всех участников наставничества