**Лисовая Л.Н.**

В условиях развития системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Таким образом, у начинающего педагога возникает необходимость получить поддержку **опытного профессионала**, который способен предложить**практическую и теоретическую**помощь на рабочем месте. Молодые специалисты, поступающие в школьные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии школьников, методик воспитания, освоению ими новых педагогических технологий.  Если вовремя не помочь и не подержать молодого педагога в такой ситуации, то после первых недель душевного подъёма и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Наставничество должно быть выстроено в три этапа:

1й этап– адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации и индивидуального становления.

2й этап– основной. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в здравоохранительных и образовательных учреждениях.

Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

В коллективе, где есть молодые педагоги, возникает необходимость создания условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога, поиска новых форм работы с молодыми кадрами, обеспечения их успешного профессионального роста

Наставничество– это добровольный вид деятельности социально активных и профессионально компетентных педагогов. Объединяет их не только опосредованная передача опыта от «старшего» к «младшему», но и умение сопереживать, понять и принять.

Наставничество должно быть выстроено в три этапа:

1й этап– адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации и индивидуального становления.

2й этап– основной. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

**Принципы организации работы наставников и молодых педагогов**

Принцип научности – Предполагает достоверность информации

Принцип взаимоуважения  – всё общение с молодым педагогом должно строиться на основе взаимоуважения, равно как и общение молодого педагога с каждым членом коллектива

Принцип личностного подхода – личность каждого молодого педагога является непреложной ценностью принцип ориентации на достижение успеха (создание ситуации успеха)

Принцип интерактивного обучения – методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых молодые педагоги занимают активную позицию в процессе получения знаний

**Значение конкурсов профессионального мастерства в становлении молодого педагога**

Конкурсы профессионального мастерства для молодых педагогов это своего рода шокотерапия, которая позволяет как никогда быстро войти в профессию. Наставники оказывают особую поддержку молодым педагогам, которые решаются принять участие в конкурсах педагогического мастерства. Но для чего молодому педагогу вообще участвовать в конкурсах профессионального мастерства? Подготовка к конкурсу учит рефлексии и анализу. А молодой педагог, подвергающий свою деятельность скрупулёзному анализу, понимает, в каком направлении ему следует двигаться дальше, чему еще подучиться. Это – хорошее испытание профессиональной выносливость и профилактика «звездной болезни». И победа, и неудача создают мотивационную среду для дальнейшего профессионального развития и роста.

С учетом профессиональных потребностей молодого педагога можно выделить следующие роли педагогов-наставников:

**Проводник**. Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в коллективе, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет более 80 %.

**Защитник интересов**. Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого педагога атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; поможет подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных мероприятиях. Вклад такого наставника составляет 60–80 %.

**Кумир.**Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого педагога. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 40–60 %.

**Консультант.**За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога составляет 30–40 %.

**Контролёр.**В организованной таким образом наставнической поддержке молодой специалист самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций. Вклад такого наставника составляет 10–30 %.

**«Опыт + молодость = успех»**