На современном этапе развития общества система Российского образования претерпевает существенные изменения, связанные со сменой модели культурно-исторического развития. Но какие бы реформы в системе образования не проходили, в итоге, они так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – школьном учителе. При реализации на практике основных нововведений в Российской школе именно педагог является основной фигурой.

Основные требования к профессионализму педагогов предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарта педагога. Согласно этим документам, педагог должен быть компетентным в различных областях: воспитании, обучении, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр.

Современные требования к системе образования, современная школа, требования к педагогу, как в этом разнообразии «требований» разобраться молодому педагогу, не разочароваться в выборе своей профессии, остаться преданным ей и, самое главное, состояться как профессионал? По имеющейся в разных странах статистике, от 10 до 50 процентов учителей уходят из профессии в первые пять лет работы [7].

Устраиваясь на работу в школу, молодые педагоги, испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними сразу возникает множество проблем, порожденных со знакомством с коллективом и с классом, со вступлением в новую должность – учителя. Неспособность грамотно рассчитать время урока, логично выстроить этапы урока, затруднения при объяснении материала, порой отсутствие взаимопонимания с коллегами - вот далеко не полный перечень проблем на пути учителя-новичка. Однако, начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а администрация, родители и учащиеся, ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя в овладении педагогическим мастерством. Как раз неоценимую помощь и оказывает педагог-наставник – наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, который способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку. Сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, способного предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставничество - давно не дань моде и уж тем более не инновация. Это один из традиционных методов обучения. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию, произошло оно от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С этого времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, а наставничество соотносится с человеком мудрым, обладающим способностью направить, научить, часто являющимся образцом для подражания.

Такая работа проводится и в нашей школе: долгие годы существует традиция  наставничества, когда официально, соответствующим приказом, за каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог. Его задачей становится сопровождение в период адаптации, знакомство со спецификой работы  педагогического  коллектива, преподавания конкретной дисциплины, введение молодого педагога в процесс профессионального становления.

Основная цель работы наставника с молодым педагогом - это развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Законе РФ «Об образовании», Национальной доктриной образования в РФ до 2025 года.

Хотелось бы поделиться некоторым опытом работы в качестве наставника. В моей практике наставничества были и студенты, проходившие педагогическую стажировку в школе, и молодые учителя. Для меня самой наставничество стало наиболее действенным способом повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием собственной трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности.  Являясь 30 лет учителем английского языка высшей квалификационной категории и владея опытом работы по Федеральному государственному образовательному стандарту (далее – ФГОС), поэтому я с удовольствием беру на себя обязанности наставника.

Цель моей работы в качестве наставника – оказать помощь молодым учителям адаптироваться  в новых условиях педагогической деятельности, дать им возможность раскрыть свои профессиональные качества, творческие способности.

         Для меня, для достижения данной цели наиболее эффективными формами работы с молодыми педагогами  стали:

* проведение уроков для молодого педагога;
* организация индивидуальных консультаций;
* знакомство с опытом других учителей, с молодым педагогом совместное посещение их уроков с последующим анализом урока;
* подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
* посещение уроков молодого педагога, анализ урока по карте с точки зрения системно-деятельностного, компетентностного или дифференцированного подходов;
* ознакомление с новинками методической литературы;
* консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

Я начинаю сопровождение молодого педагога с выявления его потребностей в обучении, намерений и цели, диагностики уровня его теоретической подготовки, установления в каких вопросах педагог испытывает трудности.

В первую очередь я, как наставник, знакомлю его с традициями и обычаями школы. Первые дни самостоятельной работы для молодого педагога самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные, ведь у него появляется возможность проявить себя. Очень важно в данный момент не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, просто нужно быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, поинтересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями. Нужно сориентировать педагога с самого первого дня на постоянное повышение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, освоение секретов преподавания.

Наша совместная деятельность, учителя-наставника и молодого педагога, начинается с составления плана работы. А это – посещение и взаимопосещение  уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи.

Основной формой организации учебного процесса в школе является урок. Поэтому урокам уделяли наибольшее внимание. Совместно с молодым учителем анализировали проведенные им уроки, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели поставленной на уроке: как правильно начать урок, разумно распределить время по этапам, какие средства обучения будут эффективны на данном уроке, изучение и  работа с технологической картой урока.

По мере адаптации анализ уроков показал, что молодой педагог достиг достаточного уровня методической и теоретической подготовки, может организовать учебную деятельность учащихся, использует современные педагогические технологии, включая ИКТ, игровые, другие элементы (личностно-ориентированная, проблемно-диалогического обучения и др.). С учащимися классов молодому специалисту удается установить доброжелательные деловые взаимоотношения. Всегда тщательно готовится к урокам.

В течение учебного года осуществляется организация работы по повышению профессионального мастерства молодого специалиста. Поэтому мною разработана программа тренинговых занятий, целью которых является развитие эмоциональной устойчивости и активизация интереса молодых педагогов к своей работе через повышение предметно-делового взаимодействия в процессе обучающих и игровых занятий.

Данные тренинговые занятия призваны повысить уровень самосознания профессионального «Я», подготовиться к напряженным ситуациям педагогической деятельности, научиться анализировать своё поведение и поступки, оценивать их со стороны, увидеть собственные недостатки и стремиться к самосовершенствованию, регулировать и формировать психоэмоциональное состояние.

Для решения поставленных задач на тренинговых занятиях используются активные формы работы, которые помогают развить определенные навыки, сформировать личную позицию, отработать необходимые стратегии и тактики: деловая игра, упражнения на формирование определенных качеств, групповые рисунки, коллажи, коллективные обсуждения, краткое сообщение ведущего по теме, рефлексия и др. Приоритетом любой тренинговой работы является принцип «Развитие позитива важнее исправления негатива». Это означает, что на данных тренинговых занятиях  важно увидеть удачи и достижения молодого специалиста, чем анализировать ошибки и неудачи в его работе. Важно также повысить самооценку начинающего педагога, чувство уверенности в себе, формировать способность оптимистически воспринимать окружающий мир.

Структура тренинговых занятий выглядит так:

1. Ритуал приветствия - способствует групповому сплочению, создает атмосферу доверия и принятия;
2. Разминка – антистрессовая гимнастика, снимает накопившееся напряжение;
3. Основное содержание занятия - способствует принятию себя и других, осознанию ценности и уникальности, способности и возможности каждого человека, в том числе и своих;
4. Заключительный этап - проводится рефлексия прошедшего занятия, констатация эмоционального состояния.

Общее количество встреч – 8, с интенсивностью 1 раз в месяц.

Время проведения тренинга – 2 часа. Количество участников варьируется от 1 до 4 человек.

Содержание тренинговых занятий:

1. ***Адаптационный тренинг «Я – успешный педагог»***. Цель:содействие успешной социально-психологической адаптации молодых специалистов.

2. ***Арт-терапевтический тренинг преодоления страхов и тревожности***. Цель: преодоление негативных переживаний, снижение эмоционального напряжения.

3.***Семинар-практикум с элементами тренинга «Образ педагога»***.

Задачи: создавать благоприятные условия для работы; актуализировать в сознании коллег свой образ педагога; выявлять особенности представлений педагогов о своей профессиональной деятельности; учиться прогнозировать результаты своих действий; продолжать осваивать способы самораскрытия; развивать способность к рефлексии; обратить внимание на поиск резервов для более эффективной работы.

4.***Арт-терапевтический тренинг самопознания и рефлексии.***Цель: развитие самопознания, рефлексии в классе, формирование положительного эмоционального климата.

5.***Тренинг «Просто поверь в себя»***.Цель: способствовать приобретению опыта выступления перед аудиторией, повышение самооценки, отработка навыка уверенного поведения, самопознание.

**6. *Тренинг «Мудрость в повседневных конфликтах»***.Цель: развитие коммуникативных способностей, осознание привычных способов общения, анализ ошибок межличностного взаимодействия; оптимизация межличностных отношений с коллегами, администрацией.

7.***Тренинг  «Психологическое благополучие педагога»***. Цель: профилактика эмоционального выгорания, обучение навыкам саморегуляции и расслабления, формирование положительного эмоционального состояния, профилактика неврозов.

8.***Тренинг личностного роста***. Цель: закрепить полученные навыки и умения самораскрытия и самоанализа, подвести итоги работы группы, оказать психологическую поддержку участникам, ответить на все возникшие вопросы.

           Работа с молодыми учителями в течение помогла становлению их педагогического мастерства, научила их разбираться в сложных вопросах инновации в образовании, применять научно-исследовательскую деятельность  на уроке и во внеурочной деятельности.

Поэтому в школе осознается необходимость работы по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей и совершенствование наставничества.

        Итак, сущность наставничества заключается в процессе обучения на рабочем месте. В школе выработана стратегия адресного подхода к молодым учителям, которая учитывает их личностные качества, уровень образования и профессиональной подготовки, склонности и интересы. В каждом конкретном случае это индивидуальный план сопровождения.

Данный метод не только экономичен и прост в использовании, но и прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного опыта молодому специалисту. Помимо этого, он способствует решению проблем, связанных со старением кадров.

        У наставничества множество положительных черт: в его рамках можно использовать комплекс методов и технологий работы с молодыми учителями, в процессе наставничества происходит передача и освоение не только явного (формального), но и неявного (неформального) знания, наставничество - относительно недорогая форма работы с молодыми специалистами.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые учителя и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника. Для школы это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. Молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.

**Использованная литература**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www. consultant.ru/ (дата обращения: 21.09.2021).
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 5 августа 2016 г. – URL: https://base.garant.ru/70535556/#friends (дата обращения: 21.09.2021 г.)
3. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №2. - С.1-17
4. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.
5. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск: Литера-принт, 2018. – 98 с
6. Челнокова Е.А., Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №4. - С.11-26
7. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70