**Роль наставника для молодого педагога**

Роббек Колымана Васильевна

Преподаватель дисциплины «Педиатрия»

ГАПОУ РС(Я) «Якутский медицинский колледж им. В.А.Вонгродского»

В образовательной сфере нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

На профессиональное развитие педагога в значительной степени влияют первые годы работы - этап его профессионального становления (развития). Именно этот период позиционирует специалиста в социальной и профессиональной среде. Он является основой его будущей профессиональной карьеры и определяет ее успешность.

Молодому специалисту необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога­-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-­наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Доброжелательность, корректность, тактичность учителя-наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодого специалиста.

Так же важна и готовность молодого специалиста, принять помощь наставника. Поэтому наставничество должно основываться на следующих принципах:

− конструктивное профессиональное взаимодействие между наставником и молодым специалистом;

− выбор наставника с точки зрения совместимости с учителем, с соблюдением принципа добровольности;

− наставник должен иметь эмпатические навыки и педагогический такт.

Цель наставничества молодого педагога - увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников можно выделить три этапа.

В первый год наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Второй год учитель - наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Третий год учитель - наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Система наставничества позволяет педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых педагогов, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Из этого можно сделать вывод, что наставник оказывает большое влияние на подготовку молодого педагога: он способствует профессиональному развитию личности, самореализации и самосовершенствованию.

Литература:

1. Статья о наставничестве «Этапы и принципы эффективного наставничества» Электронный ресурс <https://infourok.ru/statya-o-nastavnichestve-etapi-i-principi-effektivnogo-nastavnichestva-1159408.html>
2. Статья «О наставничестве в школе». Электронный ресурс [Текст] / Заглавие с экрана/ <https://infourok.ru/statya-o-nastavnichestve-v-shkole-729211.html>
3. Статья «Практика наставничества. Организация наставничества в МБОУ «Громадская СОШ» с молодыми педагогами». Электронный ресурс [Текст] / /http://громадская-школа.уярроо.рф/praktika-nastavnichestva/
4. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiyanastavnichestva-v-shkole (Дата обращения: 30.08.2020).