**Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов**

В соответствие с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» образовательные организации начали разрабатывать и осуществлять реализацию Программ наставничества.

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

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за   отсутствия   необходимого   опыта. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя- наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

В настоящее время в нашей стране ощущается нехватка кадров в образовании. Государство стало поощрять молодых педагогов, которые решили связать свое будущее с работой в образовании. Первые шаги в новой профессии сопровождаются большим эмоциональным напряжением и постоянной мобильности. С введением ФГОС в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога. Именно перед ним, современным педагогом, носителем современных общественных изменений, стоит первоочередная задача — воспитание компетентной, творческой личности, способной к продуктивной жизнедеятельности в новых общественных условиях. Создание гибкой и мобильной системы обучения для профессионального развития позволит молодым педагогам сформировать их мотивации к саморазвитию.

Эта система отражает важную потребность в поддержке со стороны опытных преподавателей, готовых оказать практическую и теоретическую поддержку и обеспечить профессиональное развитие на рабочем месте. Поэтому в образовании всё чаще стала использоваться такая форма работы, как наставничество. Именно наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника. Наставничество используется в обучении и развитии разных категорий сотрудников с различными целями: — со старшеклассниками (для целей профориентации); — со студентами-стажерами (для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации); — с новыми сотрудниками (для задач адаптации в компании,− ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим); — с руководителями (для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления) .

В наши дни очень много говорят о теме наставничества. Эта тема отражена в муниципальных и федеральных проектах, поэтому можно с уверенностью сказать, что наставничество сейчас не только осознанная необходимость в образовании, но и популярный тренд. В России реализуется национальный проект, который предусматривает, что к 2024 году не менее 70 % обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Существует множество определений понятия наставничества, приведем некоторые из них. В СССР наставничество являлось формой коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве мастерами, опытными рабочими. В различных формах существовало с 30-х гг. ХХ века, особенно распространилось с 70-х годов. В современном мире наставничеством является тип подготовки к работе, обеспечивающей занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне деятельности.

Основные задачи деятельности наставника пытались определить ученые и философы всех времен. Например, Сократ считал, что главной задачей наставника является пробуждение мощной духовной силы ученика. Исходя из главного положения Сократа «Я знаю только то, что ничего не знаю», ученик и учитель находятся на одном уровне, в их учении рождается истина. Платон говорил, что учителя становятся правителями, так как они имеют власть над умами учеников. Жан-Жак Руссо полагал, что наставник должен обладать искусством уметь ничего не делать с учеником. К. Д. Ушинский вовсе считал, что гордиться своим опытом наставничества нельзя. Это приводит к тому, что педагог только задает уроки и спрашивает их. Теоретические и практические знания должны дополнять друг друга.  
Отсутствие опыта и специальных знаний определяет собственную несостоятельность педагога. Такой педагог боится критики администрации, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит. Он не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации.

Проблема также в том, что с первого дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем, и все вокруг ожидают от них одинаково безупречного профессионализма. В большинстве случаев, неудовлетворенность молодых педагогов своей работой полностью лежит на совести администрации и, прежде всего, старшего воспитателя, психолога, педагогического коллектива.

В понятии наставничества выделяются следующие формы: — индивидуальная (предполагает персонализированное сопровождение наставляемого); — групповая (сопровождение одним наставником группы наставляемых, обладающих одним образовательным направлением); — коллективная (организация наставничества в работе с коллективом, обладающим различными образовательными направлениями); — взаимная (организация взаимной поддержки наставляемых, обладающих различными образовательными направлениями); — онлайн (поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе).

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности можно обозначить: — методы организации деятельности сопровождаемого (группы− сопровождаемых), выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта; — организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе− которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности; — создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт наставляемого и активизирующих процессы его развития; — создание внешних условий среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника); — методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания; — методы управления межличностными отношениями в группе наставляемых; — нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия− сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными; — методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации; — личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности); — информирование (в том числе в форме инструктирования); — консультирование.

Для достижения наилучших результатов в процессе наставничества выделяют следующие этапы: — адаптационный (наставник знакомится с наставляемым и оценивает уровень его профессиональной компетентности); — основной (в совместной деятельности реализуется программа адаптации и наставник помогает наставляемому составить свою программу профессионального роста); — контрольно-оценочный (наставник оценивает уровень профессиональной компетентности наставляемого).

Таким образом, наставничество является трудоемким процессом для успешной адаптации молодых педагогов. По мере углубления профессионального участия положительная оценка наставника становится более важной, чем когда-либо. Именно здесь становится важным признание даже небольших успехов. Подводя итоги, можно отметить, что роль наставника в современном образовании имеет большое значение в становлении молодого педагога. Специалисты быстро проходят адаптацию на новом рабочем месте, чувствуют уверенность не только в своих силах, но и в правильном выборе профессии. Работа с молодыми педагогами также помогает наставнику повысить свою профессиональную компетентность, так как используются передовые технологии и приобретаются новые навыки, взгляды.