**РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА.**

***C.К. Павленко***

Учитель химии МБОУ СОШ № 58 г. Пензы имени Г.В. Мясникова

«Я убедился, что как бы человек успешно

не закончил педагогический вуз, как бы

он не был талантлив, а если не будет учиться

на опыте, никогда не будет хорошим педагогом,

я сам учился у более старых педагогов…»

А.С. Макаренко

**Аннотация:** в данной статье автором рассмотрен опыт работы педагога-наставника с молодыми специалистами, преподающими химию в школе. В работе представлена программа взаимодействия педагога-наставника с молодыми специалистами, указаны основные направления, формы и методы совместной деятельности, а также представлена программа тренинговых занятий для молодых педагогов. Данный материал может быть полезен педагогам, решившим быть наставником в профессиональном становлении молодого специалиста.

**Ключевые слова:** «наставничество», «наставник», «молодой специалист», «адаптация», «профессиональные качества».

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. [1], [2] Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на разных уровнях. А между тем проблема, как привлечь грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее того, как удержать их там, существует. Известно, что по окончанию вуза, начинающий учитель еще не является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Между тем, молодой педагог сразу начинает работать наравне со своими опытными коллегами. В этот момент молодому специалисту необходима помощь опытного педагога, педагога-наставника, который готов оказать методическую, теоретическую и практическую помощь, тем самым повышая профессиональную компетентность молодого специалиста и способствуя его закреплению на рабочем месте. [3], [6] Для каждого молодого специалиста при вливании в коллектив, новую деятельность, безусловно, возникают трудности, сопровождающиеся высоким эмоциональным напряжением. Для решения данной стратегической задачи в рамках проекта «Вместе к успеху» в нашем сообществе учителей химии была создана гибкая и мобильная система наставничества, призванная оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Для работы в указанном направлении была создана творческая группа учителей химии под руководством Нестеровой Т.В., оказывающей методическое сопровождение. В состав творческой группы вошли учителя следующих школ: Мишина М.П. (СОШ 20), Ковалко М.В. (СОШ 68), Тихомирова Т.Н. (СОШ 59), Афтаева Е.К. (СОШ 36), Павленко С.К. (СОШ 58)

***Цель*** – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

Задачи:

* выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и п оказать необходимую помощь по их преодолению;
* создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
* мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
* оказание помощи в ведении документации учителя.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

* успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
* повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
* обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
* совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;

умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися

Согласно поставленной цели и задачам, а также для выстраивания плана работы учителя творческой группы выделили следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.
2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.
3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих обязанностей. [3] ,[4]

На основе разработанного плана адаптации педагога в образовательном учреждении НМЦ г. Пензы на протяжении учебного года была организована деятельность «Школы молодого педагога», в рамах которой творческая группа педагогов-наставников из учителей химии провела серию учебных занятий по овладению современными педагогическими технологиями, совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков, проведены беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, консультации по методике преподавания предмета и проведению учебных занятий. Кроме выше указанного, на базе МБОУ СОШ № 58 г. Пензы организованы тренинговые занятия стажировочной площадки **«Моделирование урока химии в 8-9 классах с использованием регионального и экологического компонентов в рамках требований ФГОС ООО».** Тематика занятий способствует рассмотрению основных подходов к составлению технологических карт урока с применением с применением ситуационных задач и их логическим обоснованием для достижения поставленных на уроке целей.

Наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодому учителю. В процессе наставничества затрагиваются интересы трех субъектов взаимодействия: молодого педагога, учителя — наставника и школы. И как итог взаимной их работы и сотрудничества, молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, компетентности, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, коллегами; приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Учитель — наставник развивает свои профессиональные качества; методические, методологические, психолого — педагогические, информационные. Образовательное учреждение повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между коллегами. Для школы это ценное приобретение, так как с профессиональным ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. [4], [5]

**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/.
2. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №2. - С.1-17
3. 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.
4. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск: Литера-принт, 2018. – 98 с
5. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70
6. Яппарова Э.Р. Наставничество в профессиональном становлении молодого учителя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nsportal.ru/

**Сведения об авторе**

**Павленко Светлана Константиновна** – почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации, учитель химии, муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение, средняя общеобразовательная школа № 58 имени Г.В. Мясникова, г. Пенза.

.