**Саакян Ольга Борисовна**

**Учитель начальных классов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 14 имени Героя Советского Союза маршала Георгия Константиновича Жукова с. Кривенковское муниципального образования Туапсинский район.**

[**oluasaak-1@mail.ru**](mailto:oluasaak-1@mail.ru) **8(929)835-58-58**

**Наставничество в условиях современных вызовов в современном образовании**

Чтобы сохранить коллектив,

сохраняйте его живое ядро,

следите, чтобы всегда поколение сменялось

при наличии подготовленного поколения,

сберегайте правила, традиции

[Антон Макаренко](https://lafeum.ru/authors/anton-makarenko)

«Однажды к Великому Мастеру пришел молодой человек. У него был всего лишь один простой вопрос: «Я уже все изучил и все знаю. Я прочел много книг, сам могу выступать с лекциями. И всему этому я научился сам, мне никто не помогал. Ответьте же мне тогда на мой вопрос: нужен ли мне Учитель?».

Мастер рассмеялся: “Приходи через пару деньков, и ты получишь свой ответ”.

Юноша ушел обескураженный. Он так и не понял, почему же Мастер не смог сразу ему ответить.

Через несколько дней он все же вернулся. Мастер вручил ему конверт и сказал: «Отнеси, пожалуйста, это письмо в деревню, что находится по ту сторону реки. На берегу есть лодка, есть лодочник, он тебя переправит».

На следующий день, прямо с утра юноша отправился на берег, нашел лодочника и сел в лодку. Но когда они отплыли, он вдруг вспомнил, что не расспросил о дороге в деревню и, собственно, не знает, как добраться туда. Юноша поинтересовался у лодочника, но тот тоже не знал дороги.

Пришлось вновь идти к Мастеру, чтобы узнать точный путь к этой деревне.

И тогда Мастер сказал юноше: «Это и есть ответ на твой вопрос. У тебя есть цель путешествия, есть средство, чтобы добраться до нее, но ты не знаешь дороги, по которой тебе нужно идти. Вот причина, из-за чего ты остановился. Тебе понадобился проводник, который хорошо знает этот путь. Мало иметь знания. Чтобы окунуться в них и правильно ими воспользоваться, нужен Учитель».

У меня в руках апельсин. Этот яркий фрукт является настоящим кладезем витаминов. В его составе витамин С,В1,В6,В9 и витамин А. это делает апельсин полезным для нашего организма не только осенью и зимой, но и круглый год. И покупая его, мы предвкушаем, что он будет каким? (сочным, сладким, тонкокорым, и т.д.) Но всегда ли оправдываются наши ожидания? Нет.

Сейчас каждый директор хочет, чтобы в его коллективе работали компетентные, творческие, ответственные и активные педагоги. Но где таких взять? Воспитать самим! Практика показывает, что даже при высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности молодому педагогу сложно влиться в бурное течение педагогической деятельности. А кто такой «молодой педагог»? Это бывший студент, отучившийся в ВУЗе 6 лет, изучавший не один десяток дисциплин, методик, прошедший педагогическую практику в школе. На первый взгляд вроде бы все хорошо. ВУЗы выпустили первоклассного специалиста, но любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, и проблемы эти из-за отсутствия необходимого опыта. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста может продолжаться длительное время и зачастую сопровождается высоким эмоциональным напряжением. Давайте вспомним себя, когда в первый раз вы пришли в школу на свой первый урок. Какие эмоции у вас были? Это и страх, и неуверенность, и волнение. Именно в этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного коллеги, готового ввести начинающего педагогического работника в педагогическую профессию. Ведь они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а коллеги и студенты ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Сегодня общество качественно изменилось, изменился и ребенок. При этом он стал не хуже и не лучше своего сверстника, он просто стал другим. У него другие интересы, другая сфера отношений, ценности, структура умственной деятельности. Все эти изменения меняют и позицию учителя, его педагогическую деятельность. Сейчас много говорят и пишут о том, какими особыми качествами должен обладать педагог–наставник для работы с молодым специалистом Стали востребованными иные педагогические качества – творчество, самостоятельность, способность к постоянному развитию и активному взаимодействию.

Наставничество представляет собой одну из старейших форм передачи опыта и знаний молодым специалистам в различных сферах. В 70-80 годах 20 века наставничество изучалось более активно. В это время ускоренными темпами развивалось профессионально – техническое образование, «наставничество» стало рассматриваться как форма профессиональной подготовки и воспитания. Наставников уважали и почитали, ведь они работали над профессиональным становлением личности молодого специалиста. В начале 90-х годов произошла смена профессиональных приоритетов, начался переход к рыночным отношениям, и это - то все привело к тому, что наставничество перестало быть актуальным и прекратило свое существование, ведь люди стали бояться за своё место, соответственно, не хотели передавать свои знания и опыт более молодым.

Я на протяжении нескольких лет являюсь наставником молодых учителей и студентов Сочинского государственного университета и Армавирского государственного педагогического университета.

Основными задачами для меня являются**:**

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления трудовой деятельности;

- формирование индивидуального стиля творческой деятельности;

- вооружение начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике;

- создание условий для становления квалифицированного и компетентного работника;

- оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и способствовать продолжительности периода работы педагогов в профессиональной образовательной организации.

Для себя я выделила 3 качества, которыми должен обладать наставник в первую очередь:

- обладать способностью нестандартно и творчески организовывать процесс наставнической поддержки;

- предоставлять молодому педагогу простор для самостоятельной деятельности;

- уметь эффективно организовывать общение, понимать друг друга.

Важно грамотно построить работу с начинающим педагогом по его адаптации с постановкой целей и задач. Свою наставническую деятельность я выстраиваю в несколько этапов:

1 этап – «Ознакомительный».

Работа с молодым педагогом (студентом) начинается со знакомства, как правило, это анкетирование, беседы. Знакомство начинаю с рассказа о себе, о своём пути в профессию, знакомлю с традициями школы. Они в свою очередь тоже делятся впечатлениями о первых днях работы в школе, рассказывают о своих ожиданиях, трудностях. Здесь важно установить атмосферу доверия и дать понять, что у них с этой минуты есть старший товарищ, который поможет в любую минуту. Составляется план методической работы.

2 этап – «Адаптационный».

Наставничество направлено на создание эффективных, гибких и мобильных средств информационного обмена, выработки общей позиции, общего плана действий, которое может реализоваться через организацию деловых игр.

Чтобы молодой специалист с первых дней в школе чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у него не возникло разочарование в своей выбранной профессии, необходимо правильно построить работу по его адаптации. Одним из методов моей работы, как с одним педагогом, так и с группой, и даже целым коллективом, является игра.

Игры любят не только дети, но и взрослые. Деловая игра — это отличный способ изучить методы работ, помогающие быстро устранять любые препятствия, возникающие на пути к цели. Цель таких игр заключается в выявлении сильных сторон и в формировании навыков и стратегий, помогающих решить самые сложные проблемы, и решить их становится в разы проще, а заодно и в том, чтобы развлечься вместе с коллегами! Кроме того, деловые игры раскрывают потенциал педагога. На этом этапе следует сконцентрироваться на таких особенностях и преимуществах деловых игр, которые позволяют помочь в адаптации.

Кроме того, деловая игра может быть важным инструментом анализа для самого наставника. С ее помощью возможна оценка способностей подопечного, выявление особенностей его личности, что может стать основой для его дальнейшей мотивации, повысит эффективность коммуникаций. Давайте попробуем поиграть в одну из игр.

3 этап – «Основной» (практический).

На этом этапе реализуется составленный план мероприятий. Это беседы и консультации по работе со школьной документацией, изучению методов проведения традиционных и нетрадиционных типов урока по всем их аспектам, помощь в работе классного руководителя, воспитательной работе, работе с родителями, работе в учебном кабинете. Проводя беседы, помните, что наш ум любит работать сам по себе, который так и хочет воскликнуть: «У меня есть отличный совет!». В подобных ситуациях лучшая тактика — постараться успокоить внутренний голос, не перебивать и просто продолжить внимательно слушать. Так вы с большей вероятностью услышите о его потребностях, кто основные люди в его жизни, на которых он может положиться, в каких ситуациях в большей степени испытывает страх и трудности. Такая информация, в свою очередь, поможет вам лучше понять цели, тип помощи, которую подопечный получал в прошлом, уже приложенные усилия и то, как вы можете все это скорректировать, чтобы помочь добиться прогресса. И не надо забывать, что основа ваших отношений - это конфиденциальность. То, что вам говорит ваш подопечный, должно храниться в строжайшей тайне.

4 этап – «Заключительный» (контрольно–оценочный).

На заключительном этапе анализирую результативность профессионального развития подопечного, определяю степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Это посещение открытых уроков и мероприятий, выступления на педагогических советах и методических объединениях. В завершение работы мы обсуждаем проделанную работу, пользу организованных мероприятий, качество передачи необходимых теоретических знаний, важность поддержки и ожидание удовлетворенности совместной работой.

На третьем и четвертом этапах подбираются и используются деловые игры, целью которых являются: стимулирование воображения при решении задач; переосмысливание негативного опыта; игры, которые включают творческую жилку и учит креативному мышлению.

Теперь этих молодых учителей невозможно узнать! Они работают в школах, активно принимают участие в районных методических объединениях. В этом году двое из моих подопечных участвуют в конкурсе «Учитель года». Участие в конкурсах – это не только профессиональный рост, но и интеллектуальный рост молодых педагогов.

Наставничество в начале пути молодых педагогов положительно влияет на их скорость получения профессиональных навыков. Это значит, что наставляемый гораздо быстрее сможет стать квалифицированным специалистом, и сам впоследствии станет грамотным наставником и будет транслировать свой опыт на других подопечных.

Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, нам необходимо приглашать и удерживать молодых специалистов. Для этого необходимо разрабатывать и реализовывать качественные интересные наставнические программы.

Список литературы:

1. Артемьева Л.М., Оплетаева Л.М. Организация методической работы с молодыми специалистами. – Управление современной школой. Завуч. – 2012. - №3.

2. Выготский Л.С. Педагогическая психология. М., 1996,- 480 с.

3. Пасынок Ю.Ю. Программа методического сопровождения молодых специалистов согласно ФГОС нового поколения «Школа педагогического мастерства».

4. <https://coach-rus.org/nastavnichestvo-istoriya-vozniknoveniya/>

5. <https://www.wrike.com/ru/blog/dvenadtsat-delovyh-igr-kotorye-ponravyatsya-vashej-komande/>

6. <https://donskih.ru/2015/10/razvivaem-kreativnost-5-uprazhnenij/><https://pritchi.ru/add_find?prt_source=key&text=%ED%E0%F1%F2%E0%E2%ED%E8%F7%E5%F1%F2%E2%EE>

7. <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/103507/1/978-5-7996-3280-9_1-079.pdf>

8. <http://festival.1september.ru/articles/643600/>