**Проблемы организации наставничества и пути их решения.**

*Дунаева Ирина Владимировна, воспитатель,*

*МБОУ НШ №37, г. Сургут*

Нет почетнее профессии, чем профессия педагога, нет труда сложнее и ответственнее, чем его труд.

Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Необходимой составляющей профессионализма человека является профессиональная компетентность. Под профессиональной компетентностью понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Развитие профессиональной компетентности - это развитие творческой индивидуальности, восприимчивости педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

К основным составляющим профессиональной компетентности относятся:

- интеллектуально-педагогическая компетентность – умение применять знания, опыт в профессиональной деятельности для эффективного обучения и воспитания, способность педагога к инновационной деятельности;

- коммуникативная компетентность – значимое профессиональное качество, включающие речевые навыки, навыки взаимодействия с окружающими людьми, эмпатию;

- информационная компетентность – объем информации педагога о себе, воспитанниках, родителях, коллегах;

- рефлексивная компетентность – умение педагога управлять своим поведением, контролировать своим эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость;

- личностная компетентность характеризует владение способами самовыражения и саморазвития. Сюда же относят способность специалиста планировать свою профессиональную детальность, самостоятельно принимать решения, видеть проблему;

- индивидуальная компетентность характеризует владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному выгоранию.

Следовательно, на сегодняшний день любому специалисту необходимо обладать определённым набором компетенции.

Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом роботы. А как быть молодому педагогу, только начинающему свою педагогическую деятельность, не имеющего опыта работы? Современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает практика и анализ действительности даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности, личностная и профессиональная адаптация молодого педагога может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В данной системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе, как форме работы с молодыми педагогами, указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

В современной педагогике используются два термина: "наставничество" и "тьюторство", последнее понятие получило широкое распространение в странах Европы и Северной Америки. Тьюторство – это иной опыт, иная система воспитания, появилось в России в связи с тем, что созданная система наставничества в конце 80-х годов прошлого века была разрушена. Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний учитель, репетитор, воспитатель. Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в ОУ.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация ОУ должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующие факторы: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно 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, способствовать формированию у него общественно значимых интересов, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства.

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 (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

В качестве показателей готовности педагога образовательных учреждений к развитию своих профессиональных качеств можно выделить:

- высокий уровень мотивации к преобразованию профессиональной педагогической деятельности;

- адаптивность к изменениям в профессиональной педагогической среде;

- способность выйти к постановке вариативных и комплексных целей профессионально-педагогической деятельности и поиску способов их решения посредством планирования педагогических задач;

- способность осваивать новые профессиональные возможности, обновлять формы и методы педагогической деятельности в условиях инклюзивного воспитания;

- умение анализировать собственную профессионально-педагогическую деятельность и перестраивать ее на основе освоения новой учебной и научной информации;

- умение решать профессиональные педагогические задачи не по стереотипному образцу, а на основе рефлексивного анализа ситуации.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делая; делаю – обучаясь; формировать общественную активность молодых педагогов, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на занятиях, посещают организованную образовательную деятельность своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением ООД) имеют новые нетрадиционные формы: психологические тренинги, творческие лаборатории, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей ООД. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Администрация образовательного учреждения или педагог-наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные мероприятия и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого педагога в процессе наставнической деятельности. Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использовано и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим педагогом, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой педагог, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.

Педагогом-наставником тщательно подбираются формы и методы обучения молодых педагогов в процессе их инновационной деятельности: проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; "педагогический ринг"; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов отснятых занятий; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых занятий; мастер-классы; педагогические мастерские.

Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых педагогов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.