**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ**

**МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ НА ЭТАПЕ ВХОЖДЕНИЯ**

**В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

Манченко С.А. – Фармацевтический филиал

«Свердловский областной медицинский колледж»

Наставничество давно используется в сфере образования как способ подготовки специалиста. Особую роль наставничества приобрело в российской педагогике в середине XIX века. Константин Дмитриевич Ушинский установил прямую зависимость профессиональной адаптации личности от уровня педагогического мастерства, профессионализма, опыта и знаний наставника.

Педагогу нужен наставник если:

* он молодой педагог, только пришедший в профессию;
* опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новых технологий или приобретение новых навыков;
* новый педагог в коллективе;
* педагог, имеющий не педагогическое профильное образование.

Из опыта работы Фармацевтического филиала «Свердловского областного медицинского колледжа» предлагаю рассмотреть вариацию, ориентированную на внутреннее наставничество, где на разных этапах в роли наставников выступают педагоги одной организации. Одним из основных инструментов системы наставничества выступает индивидуальный подход. К каждому наставляемому педагогу назначается наставник. Он может уделить больше внимания наставляемому и при этом понимать его потребности, помочь в решении возникающих проблем. Это позволяет создать условия для профессионального роста и поддержки начинающих преподавателей на различных этапах их карьеры.

В целях успешной адаптации и самореализации молодых кадров было принято решение расширить поле взаимодействия с ними, подключив к работе педагога-психолога, как наставника к парам «опытный педагог - молодой специалист». Опираясь на параметры становления профессионального мастерства молодого преподавателя в современных условиях можно выделить ряд взаимосвязанных аспектов:

* общесоциальный, суть которого заключается в закреплении выпускника ВУЗа в новой социальной роли, выработки у него определённого стабильного отношения к этой роли;
* профессиональный, предполагающий включение молодого специалиста в реальную образовательную практику;
* психологический, позволяющий успешнее адаптироваться, выработать индивидуальный образ своей трудовой деятельности.

Первый этап наставничества включает в себя диагностическое исследование компетенций молодого специалиста. После проведения диагностики команда опытных педагогов - наставников вместе с подопечными проводит анализ и обсуждение, где предлагают свои идеи, высказывая их куратору программы наставничества. Это позволяет достичь двух важных целей: наставникам и молодым педагогам передаются навыки стратегического мышления и руководство к действию. А руководство получает представление о том, как педагогический коллектив воспринимает типы и пути для выявления и решения тех или иных задач. После проведения анализа наставнические пары разрабатывают индивидуальное образовательные маршруты или персонализированные программы.

При разработке программы наставник учитывает скрытые структурные элементы, методы, принципы. При этом наставник разрабатывает и дорожную карту, где указанны этапы реализации программы, цели, задачи, возможные риски, способы их предотвращения, ожидаемый результаты и критерии оценки эффективности.

Способ методического сопровождения профессионального развития педагогов на уровне организации предполагает взаимодействия коллег в рамках работы методических объединений, цикловых комиссий. В свою очередь руководители методических объединений выполняют функцию наставника наставников. Они рассматривают индивидуальные планы наставников на заседаниях цикловых методических комиссий, проводят инструктажи, сопровождают и поддерживают наставников, анализируют результаты диагностики и вносят коррективы в персонализированные программы наставничества. У одного наставляемого может быть сразу несколько наставников для работы в различных направлениях. Например: один наставник курирует предметную составляющую, другой воспитательную деятельность, обучает вопросам построения конструктивных взаимоотношений с родителями, передаёт навыки электронных образовательных технологий.

Основным методом работы на втором этапе является посещение наставником уроков наставляемого и выявление возникающих у него затруднений. **Посещение открытых занятий опытных педагогов молодым специалистом даёт возможность увидеть практическое применение педагогических приёмов и методов,** помогает обогатить собственный опыт и оценить эффективность использования педагогических технологий.

Так же образовательная организация практикует и групповое наставничество в форме «Областной Школы педагогического роста». Принято считать, что лучшие результаты достигаются, если при групповом наставничестве принимает участие от восьми до двадцати человек. При такой численности как раз хватает времени, чтобы выслушать каждого и изучить различные точки соприкосновения, поделиться интересным опытом.

На третьем этапе работы проводится рефлексивная деятельность молодого педагога: анализ педагогической деятельности, определение проблем и новых перспектив.

Таким образом, описанная модель наставничества создает ситуацию успеха не только у начинающих специалистов, но и у опытных педагогов, и администрации колледжа. А это в свою очередь помогает начинающему педагогу преодолеть трудности и остаться в профессии. Логичным итогам наставничества является создание портфолио наставляемого, стремление пройти квалификационную аттестацию.

**Литература**

1. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально личностных затруднений молодого педагога: сб. диагностических методик /С.В. Данилов, Л.П. Шустова, Н. И. Кузнецова. Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им.И.Н.Ульянова», 2018. 98 с.
2. Хайбулина, Л. В. Целевая модель наставничества в форме "Педагог - педагог" в образовательной организации / Л. В. Хайбулина. — Текст : электронный // : [сайт]. — URL: https://report.apkpro.ru/uploads/