

## Роль наставника с профессиональным становлении молодого педагога

(из опыта работы)

Автор статьи по наставничеству:  
преподаватель ГБПОУ МО  
«Колледж «Подмосковье»  
Захарова Лариса Валерьевна

В процессе наставничества происходит передача педагогического опыта от одного поколения к другому, что способствует объединению педагогических работников. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: студента, самого наставника и организации-работодателя, в нашем случае: наставника, молодого специалиста и администрации колледжа. В ходе данного процесса я, как наставник, развивала свои деловые качества, повышала свой профессиональный уровень, а молодой педагог, в свою очередь, получал знания, совершенствовал навыки, приобретал навыки и компетенции, которые помогут ему в развитии его профессиональной карьеры, совершенствовал свой профессионализм и учился строить конструктивные отношения с наставником, директором колледжа, повысилась культура и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшились взаимоотношения между сотрудниками.

Я стала наставником молодого педагога Бороздиной Ольги Васильевны. Целью наставничества является обеспечение организационной, методической, психолого-педагогической помощи молодому специалисту в решении первоочередных проблем, преодолении трудностей, с которыми он встречается на первых порах своей профессиональной деятельности, поддержка его творческого потенциала и личностных особенностей.

При разработке плана работы я учла, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого специалиста в должность, приспособления к требованиям и условиям работы в образовательной организации, к содержанию и особенностям педагогической деятельности, к личностным качествам. преподавание, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Чтобы провести качественную работу в сфере наставничества и достичь желаемых результатов, мною разработана индивидуальная программа для молодого специалиста, в которой определены направления работы по поддержке молодого педагога. Кроме того, программа включала работу с молодым специалистом по индивидуальному профессионально-педагогическому пути, организацию и реализацию образовательного процесса, педагогическую работу и индивидуальные консультации с наставником молодого специалиста.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Считаю, что правильно выбранные мной формы методического сопровождения позволили начинающему педагогу Бороздиной О.В. раскрыть свои творческие способности, таланты, и организаторские возможности. Испробовав в своей работе наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

Можно сделать вывод, что правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Педагогом. Я надеюсь, что у меня и моих коллег всё получится!

**. Список использованных документов и источников информации**

1. Наставничество как форма повышения профессионального мастерства Учителя. // Завуч. - 2022. № 6. с. 54.
2. Молодой учитель в школе. // Завуч.2023. № 3. с. 129.
3. Первые уроки начинающего учителя. // Завуч. 2023. № 5. с. 121.