**Наставничество как эффективный метод оптимизации адаптационного периода нового педагога**

В современных условиях **реформирования национальной системы образования** особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку **опытного профессионала**, который способен предложить**практическую и теоретическую**помощь на рабочем месте.
Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

Когда мы говорим о **наставничестве**, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

В нашем понимании **наставник** - руководитель, опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению профессиональными знаниями молодого или начинающего специалиста, а также росту его общественной активности.

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

• этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;

• в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;

• этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;

• наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;

• это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;

• наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения

**Этапы деятельности**

**Адаптационный этап.** В этот период педагог-наставник определяет ряд обязанностей, полномочий молодого специалиста. Также для себя он отмечает недостатки в имеющихся умениях и навыках, для составления конкретной программы адаптации.

**Основной этап**.  В этот период наставник реализует программу адаптации молодого коллеги, проводит работу по коррекции умений и навыков. Здесь же наставник помогает молодому специалисту составить собственную программу профессионального роста.

**Контрольно-оценочный этап**. На этом этапе наставник может проверить уровень профессиональной компетентности воспитателя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей

**Результаты наставничества**

Здесь нужно оговориться: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую **цель** – **подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.** Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

– во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

– во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике;

– в-третьих, формирование в образовательном учреждении такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для образовательной организации, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!