**Система тренинговых занятий в работе наставника в процессе профессионального становления молодого учителя**

**Михайлова Светлана Борисовна,**

учитель иностранного языка,

МБОУ СШ№1 р.п. Кузоватово

***Аннотация.*** *Сегодня именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.*

 *В статье описывается опыт работы в качестве наставника педагога-предметника, представлена программа тренинговых занятий для молодых педагогов. Возможно, данный материал будет полезен педагогам, решившим быть наставником в профессиональном становлении молодого специалиста.*

***Ключевые слова:*** *наставничество, молодой педагог, наставник, адаптация, профессиональные качества, творческие способности.*

Современные требования к системе образования, современная школа, требования к педагогу, как в этом разнообразии «требований» разобраться молодому педагогу, не разочароваться в выборе своей профессии, остаться преданным ей и, самое главное, состояться как профессионал?

Устраиваясь на работу в школу, молодые педагоги испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Неспособность грамотно рассчитать время урока, логично выстроить этапы урока, затруднения при объяснении материала, порой отсутствие взаимопонимания с коллегами - вот далеко не полный перечень проблем на пути учителя-новичка. Однако, начинающие педагоги с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а администрация, родители и учащиеся ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя в овладении педагогическим мастерством. Сегодня именно наставничество заслуживает самого пристального внимания, потому что отражает жизненную необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, способного предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Такая работа проводится и в нашей школе: долгие годы существует традиция  наставничества, когда официально соответствующим приказом за каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог. Его задачей становится сопровождение в период адаптации, знакомство со спецификой работы  педагогического  коллектива, преподавания конкретной дисциплины, введение молодого педагога в процесс профессионального становления.

 Для меня самой наставничество стало наиболее действенным способом повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием собственной трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности.

Цель моей работы в качестве наставника – оказать помощь молодым учителям адаптироваться в новых условиях педагогической деятельности, дать им возможность раскрыть свои профессиональные качества, творческие способности.

 Я начинаю сопровождение молодого педагога с выявления его потребностей в обучении, намерений и цели, диагностики уровня его теоретической подготовки, установления в каких вопросах педагог испытывает трудности.

В течение учебного года осуществляется организация работы по повышению профессионального мастерства молодого специалиста. Поэтому мною разработана программа тренинговых занятий, целью которых является развитие эмоциональной устойчивости и активизация интереса молодых педагогов к своей работе через повышение предметно-делового взаимодействия в процессе обучающих и игровых занятий.

Данные тренинговые занятия призваны повысить уровень самосознания профессионального «Я», подготовиться к напряженным ситуациям педагогической деятельности, научиться анализировать своё поведение и поступки, оценивать их со стороны, увидеть собственные недостатки и стремиться к самосовершенствованию, регулировать и формировать психоэмоциональное состояние.

Для решения поставленных задач на тренинговых занятиях используются активные формы работы, которые помогают развить определенные навыки, сформировать личную позицию, отработать необходимые стратегии и тактики: деловая игра, упражнения на формирование определенных качеств, групповые рисунки, коллажи, коллективные обсуждения, краткое сообщение ведущего по теме, рефлексия и др. Приоритетом любой тренинговой работы является принцип «Развитие позитива важнее исправления негатива». Это означает, что на данных тренинговых занятиях важно увидеть удачи и достижения молодого специалиста, чем анализиро­вать ошибки и неудачи в его работе. Важно также повысить самооценку начинающего педагога, чувство уверенности в себе, формировать способность оптимистически воспринимать окружающий мир.

Структура тренинговых занятий выглядит так:

1. Ритуал приветствия - способствует групповому сплочению, создает атмосферу доверия и принятия;
2. Разминка – антистрессовая гимнастика, снимает накопившееся напряжение;
3. Основное содержание занятия - способствует принятию себя и других, осознанию ценности и уникальности, способности и возможности каждого человека, в том числе и своих;
4. Заключительный этап - проводится рефлексия прошедшего занятия, констатация эмоционального состояния.

Содержание тренинговых занятий:

1.***Адаптационный тренинг «Я – успешный педагог»***. Цель:содействие успешной социально-психологической адаптации молодых специалистов.

2.***Арт-терапевтический тренинг преодоления страхов и тревожности***. Цель: преодоление негативных переживаний, снижение эмоционального напряжения.

3.***Семинар-практикум с элементами тренинга «Образ педагога»***.

Задачи: создавать благоприятные условия для работы; актуализировать в сознании коллег свой образ педагога; выявлять особенности представлений педагогов о своей профессиональной деятельности; учиться прогнозировать результаты своих действий; продолжать осваивать способы самораскрытия; развивать способность к рефлексии; обратить внимание на поиск резервов для более эффективной работы.

4.***Арт-терапевтический тренинг самопознания и рефлексии.***Цель: развитие самопознания, рефлексии в классе, формирование положительного эмоционального климата.

5.***Тренинг «Просто поверь в себя»***.Цель: способствовать приобретению опыта выступления перед аудиторией, повышение самооценки, отработка навыка уверенного поведения, самопознание.

**6.*Тренинг «Мудрость в повседневных конфликтах»***.Цель: развитие коммуникативных способностей, осознание привычных способов общения, анализ ошибок межличностного взаимодействия; оптимизация межличностных отношений с коллегами, администрацией.

7.***Тренинг «Психологическое благополучие педагога»***. Цель: профилактика эмоционального выгорания, обучение навыкам саморегуляции и расслабления, формирование положительного эмоционального состояния, профилактика неврозов.

8.***Тренинг личностного роста***. Цель: закрепить полученные навыки и умения самораскрытия и самоанализа, подвести итоги работы группы, оказать психологическую поддержку участникам, ответить на все возникшие вопросы.

 Работа с молодыми учителями в течение года помогает становлению их педагогического мастерства, учит их разбираться в сложных вопросах инновации в образовании, применять научно-исследовательскую деятельность на уроке и во внеурочной деятельности.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые учителя и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника. Для школы это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. Молодой задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.

**Использованная литература**

1. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Минского университета. - 2018. - Т. 6, №2. - С.1-17
2. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.
3. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск: Литера-принт, 2018. – 98 с
4. Челнокова Е.А., Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Минского университета. - 2018. - Т. 6, №4. - С.11-26
5. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70