**КОУЧИНГ – НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

*Файзуллина Марина Михайловна, заместитель директора по учебно – воспитательной работе муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №15»*

Сегодня качество образования зависит в первую очередь от того, насколько эффективно работает образовательная организация, и поэтому деятельность каждого педагога в данном направлении играет важнейшую роль.

У нас возникла потребность в создании условий для формирования компетенций молодого учителя, среды, способной обеспечить его становление и профессиональный рост. Поэтому актуальной для нас стала задача, направленная на изменение подходов к организации методической работы, поиск новых точек профессионального роста учителя.

Наличие и анализ указанных противоречий определили проблему: неготовность молодых специалистов, пришедших в образовательную организацию, работать в соответствии с требованиями профессионального стандарта. Практика наставничества в МАОУ «СОШ №15» имеет давнюю историю и уже сложившиеся традиции и формы работы. Педагогический коллектив ежегодно пополняют молодые кадры, поэтому институт наставничества не теряет своей значимости.

Среди многочисленных форм и методов работы с молодыми и вновь пришедшими в образовательную организацию специалистами можно выделить коуч-наставничество.

*Слайд №3 Отличие*

|  |  |
| --- | --- |
| Коучинг |  |
| Объединяет: профессиональный рост молодого педагога: выполнение новых задач или привычных задач другим, новым способом. |
| Отличает:Коуч не передает молодому специалисту собственные знания и опыт. Он стимулирует процесс профессионального развития молодого специалиста через самостоятельное приобретение им знаний и педагогического опыта. | Наставничество – метод адаптации к условиям профессиональной деятельности, к новой образовательной организации;Наставник передает знаний, принятых норм поведения, накопленных в образовательной организации, молодому специалисту. |

Целями коуч - наставничества в нашем образовательном учреждении являются оказание помощи молодым учителям в их профессиональной адаптации и становлении, формирование в школе кадрового ядра, привитие молодым педагогам интереса к профессиональной педагогической деятельности, индивидуальное финансово-карьерное развитие молодых специалистов и их прочное закрепление в учреждении.

Слайд №4 Задачи наставничества

Задачи коуч-наставничества видим в следующем:

Нормативной базой для осуществления наставничества является Положение об организации наставничества в школе. Наставниками молодых и вновь поступивших на работу назначаются педагогические работники:

Отличники народного просвещения РФ, Почетные работники общего образования РФ со стажем работы от 20 до 45 и более лет;

педагоги, имеющие многолетний опыт творческой педагогической деятельности, другие опытные специалисты.

Слайд №5

Можно выделить следующие этапы работы во взаимодействии

НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЙ:

1 этап – адаптационный (ознакомительный). Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки/проблемы в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2 этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого или вновь принятого специалиста, помогает выстроить емусобственную программу самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого или вновь принятого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

***Слайд №6***

*Механизм наставничества в МАОУ «СОШ №15» можно схематично отразить следующим образом:*

В процессе взаимодействия сложился определенный алгоритм работы. Он представлен ниже пятью шагами [1]. Каждый из этих шагов наполняется различными формами методической работы, нацеленными на результат. Приведем некоторые примеры:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Алгоритм наставничества. Формы работы | Наставник – наставляемый педагог | Результат наставничества |
| Я расскажу, а ты послушай | **Школа молодого педагога**Цель – содействие успешному профессиональному становлению молодых специалистов. Мероприятия в течение учебного года:  | Расширение теоретических знаний |
| Я покажу, а тыпосмотри | Изучение опытапрактической деятельности |
| Сделаем вместе | Приобретение опытаучастия в инновационной деятельности |
| Сделай сам, а яподскажу | Приобретение опытапрактической деятельности.Для наставника – повышение квалификации, статус лидера,удовлетворениеот работы, развитие инновационного содержанияпрофессиональной деятельности |
| Сделай сам ирасскажи, что тысделал |  | Презентация опытапрактической деятельности, опытавзаимодействия собучающимися, коллегами.Профессиональныйрост. |

Известно, что коуч-наставничество может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, но и к уже работающим сотрудникам, квалификацию которых по различным причинам необходимо изменить.

Еще одно традиционное мероприятие в школе – педагогический марафон начинающих педагогов последних двух лет, наставников, администрации. В 2020-2021 учебном году объявление гласило: «В программе марафона - образовательный экстрим: мы с Вами послушаем – сговоримся - попробуем – обсудим необъявленные темы, мысли во времени, удивительные истории и пр., пр.» Несмотря на шуточное объявление, педагоги, начавшие свою деятельность, а также их наставники обсуждали тему «Рефлексия как способ осознанного отношения к своей деятельности». К цели данного мероприятия (развитие у участников критического мышления, осознанного отношения к своей деятельности) добирались через решение задач по созданию благоприятного психологического климата в данной группе педагогов.

Активно принимали участие в марафоне инноваций: ежедневно вводили в практику «идею дня», когда каждый участник предлагал необычный вариант начала занятия или из опыта своей работы, или из опыта своих школьных наставников.

Вместе обсуждали, на какие критерии самооценки занятия можно опираться учителю, а какие не должны являться главными показателями качества, выделяли параметры эффективности современного урока.

Начинающему педагогу важно быть уверенным, что он имеет официальное право на время накопления практического опыта, не боясь совершать ошибки, потому что ему предлагается в качестве слогана высказывание «Самой большой ошибкой, которую вы можете совершить в своей жизни, является постоянная боязнь ошибаться».

Мы считаем наставническая практика способствует трансформации личности начинающего педагога, развитию мотивации специалиста и удержанию его в профессии.