

**Ибатуллина Ляйсян Бахтигариевна**

заместитель директора

МБОУ «СОШ №33»

г. Казань, Республика Татарстан

## **ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ ПОСРЕДСТВОМ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Аннотация:** в статье рассмотрены процесс и результаты применения в МБОУ «Школа №33» г. Казани программы вводного инструктажа для молодых специалистов и программы наставничества.

**Ключевые слова:** наставничество, повышение профессиональной компетентности, начинающий учитель.

Исследования показали, что программы вводного инструктажа для молодых специалистов и программы наставничества помогли значительно увеличить удержание специалистов на рабочих местах, в некоторых случаях уже за один год (Виллани, 2002). Одной из задач, поставленных перед собой во время открытия школы, является, чтобы молодые специалисты «прижились» в динамично быстро развивающейся школе. Чтобы наша школа была успешной нам необходимо вырастить молодых высокопрофессиональных специалистов. В этом нам помогает реализация программы «Наставничество» – одна из программ МБОУ «Школа №33» профессионального роста педагога, наряду с «Кураторством», «Индивидуальным сопровождением» и т. д.

Реализация программы наставничества проходит в МБОУ «Школа №33» в соответствии с разработанным Положением о наставничестве, утвержденным директором. Наставничество в МБОУ «Школа №33» – это разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в школе или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет. Целью нашей программы является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении; формирование в школе кадрового ядра. Основные задачи: привить молодым специалистам интерес к педагогической

деятельности и закрепить их в школе; ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; способствовать успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в школе.

Наставничество в школе организуется на основании приказа директора школы, руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по УР школы и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по УР и утверждаются на методическом совете школы. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического совета, приказом директора школы с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Успешному наставнику нужно не только обладать обширным набором воспитательных качеств, но также знать, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с молодыми педагогами. Ему необходимо выявить, что именно нужно его молодым учителям, вести их к профессиональному росту, мотивировать на принятие самостоятельных обоснованных решений. Обогащать знания молодых специалистов и совершенствовать навыки их преподавания и профессионального развития. Наставник – это не надзиратель. А помощник, друг. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и молодым специалистом. Насколько успешным будет их совместная деятельность, напрямую зависит от привлечения хороших наставников. Основным фактором, который следует учитывать при выборе хорошего наставника, является его умение говорить на одном языке с молодым специалистом, давать объективную оценку, вести воспитательную работу, быть компетентным руководителем. Для подбора потенциальных наставников мы проводим анкетирование, учителя-наставники на ее основе могут убедиться, подходят ли они на роль наставника. Наставник должен быть примером для подражания.

---

Для того чтобы совместная работа наставника и молодого специалиста было успешным, в отношениях должны присутствовать взаимное уважение, доверие и желание работать. Для продуктивного взаимодействия должны соблюдаться принципы доброжелательности, конфиденциальности, ответственности.

Программа «Наставничество» реализуется в рамках Школы молодого специалиста, которая является структурным элементом системы методической службы МБОУ «Школа №33» и субъектом внутришкольного управления. Поэтому процесс наставничества выходит за пределы общения молодого специалиста и наставника тет-а-тет: один наставник работает с группой молодых специалистов либо несколько наставников и молодых специалистов периодически работают в команде (например, при посещении занятий, организации школьных мероприятий). Таким образом, молодые специалисты расширяют свой круг общения, становятся более активными, возникает эффект синергии, и в итоге происходит продуктивный обмен идеями. В рамках данной программы запланированы «Неделя молодого специалиста», конкурс профмастерства «Молодо – не зелено», во время которых происходит активное взаимодействие «наставник – молодой специалист», «молодой специалист – молодой специалист». А тесная работа между коллегами – молодыми специалистами служит дополнительной эмоциональной привязкой к работе в школе. Наставники делятся профессиональным опытом, демонстрируют примеры и помогают выработать стратегию. После каждого проведенного урока, занятия, мероприятия они вовлекают молодых специалистов в процесс рефлексии посредством вопросов о том, достигнуты ли поставленные задачи, что получилось и не получилось реализовать из запланированного. Суть коучинга заключается не в том, чтобы указать молодому на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки, отвечая на грамотно сформулированные вопросы или задачи наставника. Рефлексия включает в себя постоянное принятие решений, основанное на анализе выполненных действий и их результатов.

Каждый приходящий учитель в нашу школу сразу получает наставника, не формально, а того, кто действительно всегда рядом. Каждый присоединяется к тому или иному, ШМО осознает свою причастность к группе и школе в целом.

На первом педагогическом совете школы молодому специалисту в торжественной обстановке вручается «Ежедневник учителя МБОУ «Школа №33», где прописаны кратко кодекс учителя, этический кодекс школы, необходимые контакты, годовой учебно-календарный график. А также на первом тренинге «Введение в должность» молодой педагог получает *пакет документов*, который необходим на первое время: «Шпаргалка для учителя школы №33», «Памятка как анализировать урок и чем традиционный урок отличается от урока по ФГОС», «Как провести первое родительское собрание», «Как организовать свое портфолио», «Памятка по составлению технологической карты урока», «Как составить РП», «Как подписывать тетради и Критерии оценивания по предметам» и т. д. и т. п.

Для решения совместных задач строится план работы наставника и план работы молодого специалиста на весь учебный год. Период активного наставничества – август – декабрь. Во время пассивного наставничества (с января по май) молодой специалист имеет возможность самостоятельно работать над собой и прибегнуть к совету своего наставника без полной зависимости от него.

Отличной обратной реакцией молодых специалистов эффективной работы с наставником является их участие и победы на профессиональных конкурсах: так, в 2016 и 2018 гг. молодые педагоги-организаторы стали призерами республиканского конкурса «Учитель года» (3 и 2 места). Как правило, успех программы наставничества ежегодно в конце учебного года празднуется на выездном тренинге молодых специалистов и наставников.

Итак, подводя итоги, программа наставничества в МБОУ «Школа №33» проходит в 3 основных шага:

– шаг 1 – «Расскажи». Наставник поэтапно объясняет, основные моменты и особенности преподавания в школе. С помощью вопросов выясняет, насколько наставляемый понимает, что ему требуется делать;

– шаг 2 – «Покажи». Наставник показывает, что и как нужно делать, приглашает к себе на уроки;

– шаг 3 – «Сделай». Подопечный молодой специалист выполняет задание. Наставник контролирует, выявляет ошибки, попутно поясняя их причины.

*Как начать программу наставничества? 5 простых шагов:*

1. Разрабатываем Положение о наставничестве. Основой любой системы наставничества служит локальный документ «Положение о наставничестве». Именно в нем определена цель и сформулированы задачи этого процесса, прописан алгоритм закрепления молодого специалиста за наставником.
2. Проводим отбор наставников.
3. Закрепляем новых работников за наставниками.
4. Проводим контроль работы наставников.
5. Вознаграждаем наставников. Вознаграждение наставникам также предусматривается в Положении о наставничестве.

#### Приложение №1

Год	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Количество грантовиков «Наш новый учитель»	2	3	1	1	1	1

#### Приложение №2

