

**Анализ работы школы по теме
«Наставничество: повышение мастерства педагога»**

Май 2023

Наставничество в школе – это неотъемлемая часть работы педагогического коллектива с молодыми учителями, желающими работать с детьми и их родителями, но не имеющими для этого практических навыков. Моя задача как заместителя директора и наставника – не испугать начинающего свой профессиональный путь педагога, а помочь преодолеть возникающие трудности, не разочароваться в себе и в выбранном поприще, обрести счастье в профессии, осознать всю важность и ответственность своей миссии, влюбиться в профессию учителя и стать форвардом в океане детства.

В современной школе одной из актуальных проблем является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь. Да, в школе работать нелегко, это действительно образ жизни, выбирая который, необходимо помнить и о сложностях этой многозадачной деятельности. Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной сфере.

Молодой специалист, приходя на работу в школу, попадает в некое образовательное пространство, в котором его окружают не только коллеги, наставник, учащиеся и их родители, но и большое количество информации, связанное с использованием современных средств обучения, образовательными технологиями, электронными образовательными ресурсами. Как помочь начинающему учителю не потеряться в этом многообразии? На помощь приходит наставник.

В школе работает 2 молодых специалистов со стажем работы до 3 лет и начинающих учителей, работу которых координируют наставники, опытные учителя и руководители ШМО, с которыми была организована работа в соответствии с целевой школьной программой «Наставничество».

:

1. Гембух Г.А. – Морозова И.А.
2. Васильева Н.С. – Судникова Е.В.

Программа работы с молодыми учителями предусматривает прежде всего неформальное посвящение в профессию, которое готовит методический совет школы совместно с психологом и профсоюзным комитетом. Во время этого посвящения вновь пришедшие в школу учителя рассказывают о себе, о своих ожиданиях от школы, о жизненных планах. Опытные учителя, в свою очередь, рассказывают о своих впечатлениях от работы, дают советы, часто шуточные, потом каждому вручаются методические рекомендации «Начинающему путь». И только после знакомим молодых учителей с официальными документами: Программой наставничества, Положением о наставничестве, Приказом директора о назначении наставников.

Не секрет, что работа в современной школе для молодого человека представляет ряд социальных и профессиональных трудностей:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.
- Большой поток информации требует особого внимания и умения вычленять главное и это использовать в работе.
- Не все педагоги готовы к цифровизации образования.

Система наставничества предусматривает постоянную помощь и поддержку

начинающего педагога, передачу имеющегося опыта, чтобы полученное педагогическое образование обязательно воплотилось в профессиональное умение, а его программные знания помогли учащимся осваивать требования ФГОС. Наша работа состоит из 3 основных блоков:

- знакомство с системой работы школы, ее укладом, традициями;
- неформальное посвящение в учителя;
- рефлексия и диагностика с использованием методики оценки профессиональной направленности личности учителя.

Диагностика профессиональных затруднений показала ожидаемые сложности в предстоящей работе: страх перед взрослыми учениками; вопросы дисциплины и порядка на уроке; методические аспекты урока; оформление школьной документации; организация взаимодействия с родителями школьников; осуществление классного руководства. Именно на этих аспектах и бывает сосредоточена наша дальнейшая совместная работа.

Особое внимание молодого специалиста направлено на:

- школьные требования к организации учебного процесса (Знакомство с Уставом школы, распорядком дня, техникой безопасности);
- на требования к использованию и ведению школьной документации (Рабочая программа, Календарно-тематическое планирование, методические рекомендации по предмету, заполнение классного журнала, сетевого города «Образование»);
- на формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- на механизмы использования дидактического, наглядного и других материалов;
- на использование ИКТ (инструктирование по правилам пользования на уроке и во внеурочной деятельности, возможности использования образовательных платформ и других цифровых образовательных ресурсов).

На этапе адаптации к условиям школьной жизни важна постоянная поддержка молодого учителя, чтобы вовремя заметить и помочь исправить возможные ошибки. Для этого в первый год работы молодого специалиста проводились ежедневные беседы-консультации рефлексивного характера, во время которых обсуждались такие вопросы: «Что было отличного за день?», «Что было хорошего?», «За что можно себя похвалить?», «Что не получилось?» «Как это можно исправить?» и другие. Это было важно для повышения самооценки начинающего педагога, формирования его ключевых компетенций.

В начале учебного года на основе диагностических данных совместно с молодым специалистом определяются пути формирования профессиональных компетенций:

- разработка программы собственного профессионального роста;
- выбор приоритетной методической темы для самообразования;
- освоения современных продуктивных образовательных технологий;
- подготовка к повышению квалификации.

В течение всего периода наставничества с наставляемым педагогом тесно работает психолог школы, которая систематически проводит диагностику психологического состояния педагога, индивидуальное психологическое консультирование, психолого-педагогические тренинги.

Кроме систематической работы в школе по повышению педагогического мастерства в течение всех трех лет молодой учитель посещает занятия «Школы молодого учителя», организованной на базе МКУ «Информационно-методический центр», мероприятия, проводимые городской профсоюзной организацией, такие, как слет молодых специалистов и другие.

Понятно, что посещение уроков как наставляемого, так и других педагогов школы и их анализ стали основой нашей совместной деятельности. Считаю целесообразным начинать погружение в урочную деятельность начинающего учителя с анализа опыта проведения уроков других молодых учителей, чтобы он учился видеть чужие ошибки, анализировать их, а потом предупреждать их у себя. Такое взаимопосещение уроков молодых учителей под руководством наставника помогает поверить в себя, научиться разбираться в структуре урока, со стороны увидеть свои недочеты.

При посещении занятий совместно с молодым учителем, беседа с ним об увиденном,

необходимо учить его определять целеполагание, ставить задачи, анализировать деятельность учителя и учащихся, организовывать рефлексии и следить за сменностью этапов урока и за временем. Не секрет, что вначале при самоанализе молодой педагог не видит своих ошибок, не в состоянии адекватно оценить себя, поэтому важно при анализе урока молодых учителей необходимо говорить и об ошибочных, неправильных действиях, пробуждая у начинающего учителя критическое отношение к себе.

Вторым этапом посещения уроков являются встречи опытных педагогов, их самоанализ уроков и анализ коллег. Это дает возможность молодым учителям снимать способы, приемы работы на уроке в логике той или иной технологии. В работе с молодым специалистом необходимо показывать разнообразие педагогических технологий не только у рядом работающих учителей, но и у тех, кто представляет свои уроки на многочисленных сайтах в Интернете.

На третьем этапе освоения урочной деятельности молодой специалист сам проводит открытые уроки по разработанной совместно с наставником технологической карте урока, делает самоанализ проведенного урока.

При анализе уроков важно соблюдать доброжелательный тон, указывая на ошибки, предлагать пути их преодоления, поддерживать веру в свои педагогические способности.

Как правило, при внимательном отношении к молодым учителям они показывают себя дисциплинированными, ответственными педагогами, с интересом воспринимающими все новое в деятельности школы, творческими учителями и интересными классными руководителями. Однако в первый год классное руководство стараемся не давать, чтобы учитель имел возможность спокойно понаблюдать за этой деятельностью со стороны.

Молодые учителя проявляют особый интерес к проектной деятельности старшеклассников, к работе на разных образовательных платформах. Надо сказать, что практически всегда молодые учителя охотно обучаются на различных курсах повышения квалификации, слушают вебинары, повышают свой профессиональный уровень.

Важным этапом в деятельности молодого педагога становится участие в муниципальном и краевом этапе профессионального конкурса «Педагогический дебют», что является мощной площадкой для профессионального роста молодого учителя.

Вся эта совместная работа наставника с молодым специалистом помогает пройти успешно аттестацию на 1 категорию через 2 года работы в школе.

Третьим этапом работы молодого учителя можно назвать подведение итогов его деятельности, когда он выступает на педсовете, выходит со своими методическими находками на уровень районных и краевых методических семинаров.

Успехи молодого специалиста – это итог кропотливой, планомерной и систематической работы наставника и наставляемых. Необходимо отметить в качестве положительного результата, что все молодые учителя, прошедшие школу наставничества, остаются работать в школе, они активно участвуют в работе профессиональных сообществ, стремятся к профессиональному росту. Их учащиеся показывают высокие результаты в учебной и внеурочной деятельности.

Однако вместе с тем остается еще ряд проблем, решение которых поможет сократить дефицит кадров в школе, обновить педагогический состав и создать образовательную систему, отвечающую современным требованиям. Для этого необходимо:

- Отработать механизмы выявления у учащихся склонностей к социально-педагогической деятельности и усилить профориентационную работу на профессию учителя;
- Усилить мотивационную работу для молодых педагогов через активные социальные практики, овладение современными технологиями, проведение тренингов и мастер-классов;
- Проектировать индивидуальные программы профессионального роста педагога;
- Фиксировать внимание на достижениях педагога, поддерживать высокую самооценку, показывать разные пути самореализации.

Таким образом, мы видим, что если к начинающему учителю в школе проявлять максимум внимания, поддерживать его на пути профессионального становления, поощрять инициативу, то молодой специалист откроет в себе собственные резервы профессионального роста, а школа получит уверенного в себе, креативного и ответственного педагога, которого любят и уважают не только дети, но и их родители и коллеги.