

## **Итоги проверки организации Наставнической работы в школе- основа повышения профессионализма педагога и качества обучения школьников**

**Цель проверки:** 1. Организация и результативность наставнической работы в школе  
2. Роль наставнической работы в повышении профессионализма педагогов школы

**Время проверки:** 1-26 декабря

Посещены уроки молодых специалистов

Вопрос обсуждался на совещании при директоре

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной

социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации. Система наставничества – представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Основное содержание педагогического наставничества в МКОУ «Школа-интернат» заключается в оказании помощи молодым специалистам при изучении нормативно-правовых документов; изучении и внедрении в практику образовательной организации передового педагогического

опыта; совершенствовании теоретических знаний и практических умений, педагогического мастерства; ознакомлении с новыми достижениями психолого-педагогических наук и методики

преподавания предмета; изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций; овладении учебным материалом и организации собственного учебно -познавательного процесса; овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся; изучении индивидуальных особенностей школьников.

### **Нормативно-правовые основы наставничества**

Современные условия предъявляют к педагогу высокие требования: молодой педагог должен быть компетентен, информирован о последних достижениях науки, уметь перестраивать

свою деятельность в соответствии с меняющимися требованиями и потребностями заказчиков образовательных услуг, постоянно совершенствовал педагогические технологии, используемые в учебном процессе. Только в этом случае педагогическая деятельность педагога может быть результативной, продуктивной, значимой, а образовательная деятельность – качественной.

Большая роль в профессиональном становлении молодых специалистов отводится в нашей школе наставничеству. В программе наставничества четко определены цель,

задачи, наставничества, права, обязанности наставников и молодых специалистов, обеспечение взаимодействия в данном направлении.

«Целью наставничества является оказание профессиональной поддержки и практической помощи

молодым специалистам/ педагогическим работникам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к профессиональной деятельности в условиях единого научно методического пространства, максимально эффективного использования кадрового потенциала школы

Наставничество – разновидность индивидуальной работы с педагогическими работниками, имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0

до 3-х лет или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставники Северинова И.В, Киселева Н.А., Семенова О.В.,Кудаева Т.В. Донцова Т.В. – опытные педагогические работники, обладающие профессионализмом, показывающий стабильно высокие

результаты работы, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, готовый делиться своим профессиональным опытом.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе «Я-концепции».

Поэтому наставники т выстраивают свою деятельность в триэтапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроитьему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Наставничество стимулирует потребности молодого

педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит

руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование

своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

#### **Правовая основа института наставничества:**

При организации наставнической работы МКОУ «Школа-интернат» руководствуется:

- Закон «Об образовании в РФ» 273-ФЗ. РФ ст. 28, 47, 48;

- Положение о наставничестве в МКОУ «Школа-интернат»»

- приказ по учреждению о наставничестве;
- положение о Школе молодого педагога; методическом объединении.

#### 2. Информационно-методическое сопровождение работы педагога наставника:

- диагностический инструментарий (анкеты);
- индивидуальный план работы наставника с молодым педагогом;
- заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога.

#### 3. Информационно-методическое сопровождение работы молодого педагога:

- индивидуальная карта роста профессионального мастерства молодого педагога.

#### 4. Информационно-методическое сопровождение наставничества в школе заместителя директором по УВР:

- информационно-аналитическая справка о работе наставничества.

Проведение открытых и показательных уроков, взаимопосещения , совместное проведение внеклассных мероприятий .

### **Организация работы по адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов**

С целью организации поддержки и методической помощи молодым педагогам школа проводит постоянную работу с молодыми специалистами. В учреждении принято «Положение о наставничестве» на уровне администрации ежегодно составляется план работы с молодыми педагогами. Выстраивание системы работы с молодыми педагогами осуществляется с учетом различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост). Выбор формы работы с молодым педагогом начинается с вводного анкетирования составления карты комплексной диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником Чтобы взаимодействие с молодыми педагогом было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного педагога или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом они применяют наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

### **Планирование работы наставника с наставляемым составляется по следующим направлениям:**

- организационные вопросы;
- планирование и организация работы по предмету;
- планирование и организация методической работы;
- работа со школьной документацией;
- работа по саморазвитию;
- контроль деятельности молодых педагогов.

### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодых педагогов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей.

2. Планирование и анализ деятельности.
3. Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации учебно-воспитательной деятельности.
4. Помощь молодым педагогам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во в неучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, аукционы знаний и др.).
6. Организация мониторинга эффективности деятельности молодые педагогов.
7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых педагогов.
8. Организация встреч с опытными педагогами, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности.

Большую эффективность в сравнении с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы: психологические тренинги, творческие лаборатории ,психолого-педагогические, деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, передача педагогического опыта молодым педагогам.

Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

.В конце года педагог-наставник составляет карту успешности педагогической деятельности молодого педагога в рамках индивидуального образовательного маршрута для дальнейшей корректировки педагогической деятельности.

Вся система методической работы в нашей школе с молодыми педагогами подчинена общей цели – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательной организации, в результате чего у молодого педагога будет сформирована готовность к активной творческой деятельности, самообразованию.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит,

состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется лион в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Анализ данного вопроса показывает, что в нашей школе помощь опытных наставников делают процесс становления профессионализма начинающих учителей более успешным.

Молодые специалисты школы участвуют в различных конкурсах (Ершова Л.Ал, Кокарева А.С.,Звада Л.В.), активно участвуют в методической работе школы (Агузова Т.С., Донцова Ольга В) Считаем, что наставничество на современном этапе как форма работы с молодыми педагогами является наиболее эффективной технологий подготовки специалистов и профессионального становления личности. Практика показывает, что закрепление в школе молодых педагогов решает проблему кадрового обеспечения,

ускоряет процесс внедрения современных педагогических технологий, повышает качество образовательной деятельности и статус школы.

Рекомендации

1. Администрации МКОУ «Школа-интернат», учителям начальных классов, учителям-предметникам продолжить наставническую работу, направив её на повышение качества обученности обучающихся
2. Учителям –наставникам активизировать работу по вовлечению молодых специалистов к участию в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Симфония урока», «Открытый урок»

Заместитель директора по УВР:

Л.А. Ершова