МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 56"
Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 56"
Дата: 2023.12.06 13:35:34 +07'00'

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ №56»
_____ Ю.А.Ремезова
Приказ от 01.09.2022 № 220

Психолого-педагогическое сопровождение процесса наставничества «Учитель – молодой специалист»

Модернизация Российского педагогического образования направлена на обеспечение нового качества образования. В условиях обновления системы образования наставничество выступает:

- как технология повышения качества образования, способная обеспечить достижение новых образовательных результатов, как у будущих педагогов, так и обучающихся образовательных организаций;
- как механизм адаптации молодых специалистов.

Реализуя программу наставничества в МБОУ «СОШ-56», мы используем модель психолого-педагогического сопровождения индивидуализированного наставничества.

Её *целью* является создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

Задачи наставничества:

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого молодого специалиста;
- формирование открытого и эффективного сообщества образовательной организации, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения;
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- помощь в освоении молодыми педагогами всех видов профессиональной деятельности;
- разработка карты индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста;
- осуществление индивидуального сопровождения профессионального развития молодого педагога.

Ожидаемые результаты:

- умение планировать собственную и ученическую учебную деятельность на основе творческого поиска;
- повышение методической, психологической культуры учителя;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- умение планировать и проводить воспитательную работу с классом на основе изучения личности школьника;
- осуществление индивидуального и дифференцированного подхода к учащимся.

Работа по наставничеству была организована в несколько этапов.

1. Практический этап.

На первом этапе своей работы мы определились с парами формы «Учитель – молодой специалист», поставили цели взаимодействий, определили круг обязанностей, полномочий субъектов. Была разработана программа адаптации.

2. Аналитический этап.

С помощью диагностических методик выявлен уровень профессиональной адаптации молодого специалиста и степень его готовности исполнять функциональные обязанности. При определении вида наставничества на основании анкеты, беседы, был разработан SWOT-анализ формы наставничества «педагог-педагог»

Были зафиксированы сильные и слабые стороны наставников и молодых специалистов.

Таблица 1.

SWOT-анализ

Наставник	
Сильные стороны	Слабые стороны
– преподаватель первой или высшей квалификационной категории; – наличие опыта наставничества; – стабильно высокие результаты образовательной деятельности; – глубокие знания преподаваемого предмета; – высокий уровень коммуникативной и психологической культуры.	– профессиональное выгорание; – степень готовности педагога использовать возможности компьютерных технологий; – потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации
Молодой специалист	
Сильные стороны	Слабые стороны
– обладает компетенциями в сфере информационно-коммуникационных технологий; – много идей; – свежий взгляд: – молодой педагог разбирается в новинках лучше опытных коллег.	– вопросы организации урока (неумение правильно рассчитать время на уроке, логически выстроить его этапы); – вопросы дисциплины и порядка на уроке; – недостаточно высокий уровень владения методикой преподавания предмета; – затруднения при объяснении материала; – взаимодействие с учениками; – слабое представление в вопросах оформления документации; – организация работы с родителями обучающихся.

На основе проведённых бесед, анкетирования, интервью мы к пришли к выводу, что молодые специалисты:

- коммуникабельны,
- профессионально грамотны, активны, инициативны, доброжелательны,
- владеют современными средствами ИКТ.

Но, вместе с тем, всё же имеют:

- пробелы в разработке учебно-методической и программной документации по ФГОС, в методике преподавания.

3. Третий этап наставничества – внедренческий.

Реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодых специалистов. Мы разработали и апробировали индивидуальные карты

профессионального развития молодых специалистов, осуществляли и осуществляем индивидуальное сопровождение профессионального развития молодых специалистов, им оказана помощь в построении собственной программы саморазвития.

Были проведены консультации и беседы по перспективному, календарно-тематическому планированию. Оказана помощь при проведении проверочных и контрольных работ, практических работ, посещались уроки. Урок является основной формой организации учебного процесса в школе. Поэтому урокам уделялось наибольшее внимание. Совместно с молодыми специалистами анализировались проведенные им уроки, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь поставленной цели на уроке. Кроме этого, была оказана помощь по работе с календарно-тематическим планированием, в планировании контрольных и проверочных работ, в соблюдении санитарно- гигиенических норм и требований к уроку, в работе по самообразованию.

Наиболее эффективными формами работы с молодыми специалистами стали:

• организация для молодых специалистов мастер-классов;

• консультации с привлечением учителей высшей и первой категорий.

• активные методы (подопечный приглашался на практические занятия, взаимные посещения уроков, собеседования, творческие мастерские, открытый урок проводил наставник, тренинг психолога).

Четвёртый этап – контрольно-оценочный.

Осуществлялась оценка (мониторинг процесса реализации программы наставничества):

Результат мониторинга программы наставничества показал, что:

• происходит динамичное развитие гибких навыков (посещение уроков под руководством наставника, участие в предметных олимпиадах, конференциях);

• повысился уровень мотивации и осведомленности в вопросах саморазвития и профессионального образования (стажировки, курсы повышения квалификации, написание статей).

В качестве иллюстрации приведу план работы с молодыми специалистами

План работы с молодыми специалистами на 2023 -2024 учебный год

Таблица№2

сроки	Содержание деятельности	Ответственный
Август	Собеседование с молодыми специалистами	директор школы, зам. директора
	Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	директор
Сентябрь	Организационные мероприятия: знакомство с традициями школы; выбор и назначение наставников	директор школы, зам. директора
	Инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка классных журналов, тетрадей, дневников учащихся)	зам. директора, наставники
	Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования	наставники
	Посещение уроков с целью оказания методической помощи молодым специалистам. Разработка методических рекомендаций «В помощь молодому учителю»	зам. директора, руководитель МО, наставник

	Составление личного перспективного плана работы	наставник
	Изучение локальных нормативных актов школы	самостоятельно
Октябрь	Практикум по темам "Разработка поурочных планов", "Триединая цель урока и его конечный результат"	наставник
	Изучение методических разработок «Конструирование современного учебного занятия» (Опорная карта для конструирования учебного занятия)	
	Выбор темы по самообразованию	наставник
	Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам	наставник
	Использование Икт- технологий в работе учителя	наставник
	Диагностика личностных качеств учителя	педагог-психолог
Ноябрь	Лекция "Методы изучения личности ученика и классного коллектива"	зам. директора по воспитательной работе
	Изучение методических разработок "Анализ внеклассного мероприятия", "Методика проведения родительского собрания", "Тематика родительских собраний"	
	Изучение памяток "Типы уроков. Формы уроков", "Формы контроля ЗУН"	наставник
	Посещение уроков опытных учителей. Анализ уроков	
Декабрь	Изучение памяток "Самоанализ урока", "Виды самоанализа"	наставник
	Обсуждение методической разработки "Факторы, влияющие на качество преподавания"	
	Диагностика профессиональных качеств учителя	педагог-психолог
Февраль	Лекция "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"	зам. директора
	Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика (теория, характеристика урока). Анализ урока с позиции здоровьесбережения	наставник
	Психологические тренинги "Образ педагога", "Просто поверь в себя»	педагог-психолог
Март	Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока"	наставник
	Тренинг "Твое оригинальное начало урока"	
	Посещение уроков опытных учителей. Анализ уроков	
	Практикум "Организация дифференцированного подхода к учащимся"	
	Круглый стол "Исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии"	зам. директора
Апрель	Неделя молодого специалиста: открытые уроки; выступления-презентации по теме самообразования	зам. директора по УР, наставник
Май	Круглый стол "Компетенции и компетентность"	Зам. директора, наставники

	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	зам. директора по УР, наставник, педагог-психолог
	Подведение итогов стажировки. Методическая выставка достижений молодого педагога.	наставник
	Отчеты наставников о работе с молодыми педагогами.	наставники
	Анализ работы	наставники