

## «Организация наставничества как способ успешной адаптации молодых специалистов в БОУ «СОШ №4»»

Современная школа имеет необходимость в молодых, талантливых, высококвалифицированных учителях, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, знать специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. В сегодняшнее время многие исследователи указывают на необходимость возрождения наставничества в современное образование.

Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции.

2023 год объявлен годом педагога и наставника. В рамках реализации Целевой модели наставничества, с целью индивидуального сопровождения, каждому молодому специалисту, вновь прибывшему учителю определен наставник. По приказу директора школы сформированы наставнические пары/группы. Разработана программа наставничества «Мы вместе», которая решает задачи по успешному закреплению молодого педагога на месте работы в должности учителя, повышение его профессионального потенциала и уровня. Участниками программы наставничества являются куратор, наставник и наставляемый. Форма, по которой реализуется наставничество в школе «учитель-учитель», ролевая модель наставничества: «опытный педагог-молодой специалист».

На протяжении многих лет в школе успешно работает «Школа молодого учителя». В настоящее время в БОУ «СОШ №4» работают 5 молодых и 3 вновь прибывших учителя. Их курируют руководители методических объединений, заместитель директора по методической работе. Молодой педагог может свободно обратиться к любому учителю школы и гарантированно получит квалифицированную помощь по любому вопросу. По традиции первое заседание «Школы молодого учителя» начинается именно с неформального знакомства вновь прибывших коллег с педагогическим коллективом.

По плану работы заседание проходит каждый месяц, где наставники представляют свои эффективные практики, консультируют по вопросам, которые вызывают затруднение у молодых специалистов. Стоит заметить, что процесс обучения бывает взаимным. Наставники также могут получить консультацию у молодого специалиста, чаще всего по вопросам внедрения информационных технологий.

На заседаниях «Школы молодого учителя» обсуждаются, например, такие вопросы, как:

- культура педагогического общения;
- ознакомление с требованиями оформления, ведения электронного журнала;
- работа с конструктором по составлению РП;
- изучение основных локальных актов ОО;
- методические требования к современному уроку;
- система опроса учащихся;
- формы работы с родителями;
- использование современных образовательных технологий в учебном процессе,
- применение заданий по формированию функциональной грамотности в урочной/внеурочной деятельности, в том числе с использованием платформы РЭШ;
- анализ/самоанализ урока.

Также проходят практические занятия:

- как работать с АИС «Дневник.ру»;
- составление рабочих программ по предметам;
- разработка технологической карты урока;
- составление контрольно-измерительных материалов по предмету.

Работа наставника с наставляемым предусматривает использование технологии супервизии – индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом профессиональных затруднений последнего.

В рамках «Школы молодого учителя» для педагогов-наставляемых в течение года организована внутренняя индивидуальная стажировка «Подготовка обучающихся к мониторингам». В рамках данной стажировки было организовано взаимопосещение уроков между педагогами-стажерами и педагогами-наставниками. Изучены материалы ЕМД

«Школа позитивных изменений», такие как «Начинать надо с конца: перезагрузка с новым инструментарием-конструктором рабочих программ», «Углубленное изучение учебных предметов в основной школе: возможность или необходимость», «Поэтапность в формировании умственных действий: самые частые ошибки, допускаемые учителями. Стратегия «Я-мы-ты»». За круглым столом наставники с наставляемыми обсудили темы единого методического дня. Наставники провели практикум по повышению уровня профессиональной компетенции педагогов. В итоге у учителей-стажеров сформирован кейс приемов и методов для организации учебного процесса. Результат работы индивидуальной стажировки был представлен коллегам на педагогическом совете.

Педагоги-наставляемые ведут «Портфолио профессионального развития педагога», которое позволяет более полно отследить показатели профессионального мастерства и творческой активности педагога. В портфолио входят материалы, касающиеся и личностных качеств педагога: исследование коммуникативной и профессиональной компетентности, анализ сильных сторон сотрудника.

В работе наставника используются методы наставнической деятельности:

1. Организация обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.
2. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.
3. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).
4. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т. д.).
5. Методы актуализации индивидуальной мотивации.
6. Личный пример (наставник как носитель образа «профессионал», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).
7. Консультирование и т.д.

При обучении наставляемого используются следующие формы взаимодействия наставника и наставляемого:

1. Прямой – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке.
2. Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого.
3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.

Наставническая деятельность организуется при помощи следующих моделей взаимодействия:

1. «Я расскажу, ты послушай».
2. «Я покажу, ты посмотри».
3. «Сделаем вместе».
4. «Сделай сам, я подскажу».
5. «Сделай сам, расскажи, что сделал».

В конце учебного года наставник и наставляемый представляют отчет о совместной работе в форме презентации, творческого отчета, скринкаста, видеоролика.

Педагог-наставляемый проводит саморефлексию профессиональной деятельности, педагог-наставник выполняет анализ качества деятельности, SWOT-анализ проводится управленческой командой школы. При этом выявляются реальные затруднения молодого педагога, нерешенные проблемы, намечаются перспективы, составляется план работы на следующий учебный год,

Организация наставничества, молодых учителей позволила достигнуть следующих результатов:

- Повышен уровень профессиональной компетентности педагогов
- Развитие личностно - ориентированных отношений между наставниками и наставляемыми, способствующих эффективному оказанию помощи
- Повышен уровень участия в конкурсах профессионального мастерства, в педагогических чтениях.

Наставничество оказывает огромное влияние на становление молодого педагога в нашей школе, способствует формированию профессиональной личности, самореализации и самосовершенствованию.