

Анализ организации работы с молодыми педагогами в 2021-2022 учебном году

В 2021-2022 учебном году в целях оказания помощи молодым учителям в профессиональной адаптации, повышении методического уровня преподавания предметов, проведения внеурочных занятий, стимулирования творческого саморазвития молодых специалистов, в МАОУ Переваловской СОШ в рамках лабораторий «Личностный рост» была реализована программа наставничества.

Цель программы:

формирование профессионально-адаптированного, компетентного молодого учителя-практика

Задачи:

1. помочь в личностной и социально-педагогической адаптации;
2. включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность;
3. развить профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям;
4. предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий в школе и поиск возможных путей их преодоления;
5. оказать помощь в познании и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
6. стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности.

Перечень мероприятий реализации программы наставничества

1.1	Подготовка условий для запуска Программы наставничества: - нормативно-правовое оформление Программы; - информирование коллектива о Программе, - сбор информации о предварительных запросах - определение задач, форм наставничества и ожидаемых результатов; - определение необходимых ресурсов, внутренних и внешних.
1.2	Формирование базы наставляемых: - информирование педагогов о возможностях и целях Программы; - сбор запросов наставляемых к Программе.
1.3	Формирование базы наставников: - сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов. - формирование лаборатории «Личностный рост», отвечающих за реализацию Программы.
1.4	Отбор и обучение наставников: - разработка критериев отбора наставников под запросы наставляемых; - организация отбора и обучения наставников, в т.ч. дистанционно с применением электронных ресурсов.
1.5	Формирование наставнических пар / групп:

	разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп; Программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния Программы на них; - разработать систему поощрений наставников. - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника
1.6	Организация работы наставнических пар / групп: - выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации
1.7	Завершение наставничества по выполнению плана мероприятий с наставляемыми: - организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния Программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли; - популяризировать лучшие практики и примеры наставничества
1.8	Поощрение сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества: - объявление благодарности администрацией школы; - награждение грамотой администрации школы; - установление стимулирующих выплат приказом директора школы
2.1	Знакомство молодых (начинающих) специалистов с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательный процесс в школе.
2.2	Изучение уровня профессионализма и деловых качеств, выявление затруднений молодых (начинающих) педагогов.
2.3	Оказание психолого-педагогической, методической помощи в период адаптации к профессиональной деятельности и работе в новом коллективе, в преодолении затруднений.
2.4	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: взаимопосещение учебных занятий, участие в мероприятиях.
3.1	Взаимодействие наставника и молодого (начинающего) специалиста: открытые уроки, мастер-класс, совместная подготовка мероприятий, семинаров.
3.2	Привлечение молодого (начинающего) специалиста к участию в научно-методической работе: участие в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях и т.п.
3.3	Подготовка молодого (начинающего) специалиста к прохождению процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности / на квалификационную категорию

Для эффективности работы с молодыми педагогами используется следующий инструментарий:

- Анкета для выявления потребностей молодого специалиста
- Анкета о наставнике
- Отзыв наставника об итогах выполнения индивидуального плана обучения
- Формализованный отчет руководителя методического объединения об итогах наставничества.

Помощь молодым специалистам предоставлялась регулярно в виде совместной разработки учебных занятий, корректировки методов и приемов работы учителя с классом, рекомендаций по повышению качества педагогического мастерства.

На начало учебного года количество молодых специалистов со стажем менее 3-х лет составляло- 7 человек. Все педагоги имеют высшее образование, без категорий.

В течение года

1. Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий.
2. Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия.
3. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.
4. Беседы с молодыми специалистами по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, методике преподавания.
5. Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий.

Работа с молодыми специалистами осуществлялась силами опытных педагогов-предметников, заместителей директора по учебной и воспитательной работе.

Работа велась по следующим направлениям:

1. Школьная документация.
2. Организация учебно- воспитательного процесса
3. Методическое сопровождение молодого учителя
4. Организация воспитательной работы в классе
5. Работа в условиях ФГОС
6. Психологические основы адаптации молодого педагога.

В течение учебного года молодые педагоги активно участвовали в курсах повышения квалификации по разным направлениям. На конец учебного года 5 молодых специалистов получили соответствие занимаемой должности и 2 педагога получили 1 категорию.

По итогам посещения уроков были определены выводы и предложения:

1. Эффективнее внедрять личностно-ориентированные технологии
2. Учитывая возрастные особенности обучающихся, использовать более разнообразные формы работы на уроках.
3. Соблюдать требования ФГОС НОО.
4. Чаще привлекать к активному выполнению заданий слабомотивированных учеников.

Результаты анкет молодых специалистов, учителей- наставников показали, какие аспекты педагогической деятельности имеют положительные результаты, а над улучшением которых необходимо вести работу. По итогам анкет учителями- наставниками будут разработаны планы работы с наставляемыми в новом учебном году.

Справку подготовила руководитель лаборатории «Личностный рост» Е.В.Клименко