

Аналитическая справка
Итоги работы центра наставничества на базе МБОУСОШ
им.М.Ю.Лермонтова за 2021-2022 учебный год

с.Кондоль

22.07.2022

На сегодняшний день, остро обозначился вопрос педагогических кадров как главного ресурса достижения качества образования. Чтобы обладать набором ключевых компетентностей, отвечать запросам социума, чувствовать себя социально защищенным в новых экономических условиях каждому педагогу необходимо уточнить представления о собственной профессиональной деятельности, осуществить очередной шаг в освоении способов профессионального саморазвития.

Работа с молодыми специалистами - одно из приоритетных направлений в деятельности любой образовательной организации.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с молодыми учителями показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительное время. Анализ работы с молодыми учителями показывают, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы

с родителями обучающихся, осуществление классного руководства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи учителям. Чем раньше молодой специалист убедится в правильности выбора профессии, чем меньше прогнозируемых трудностей встретит он, тем более квалифицированным специалистом он может в итоге стать.

Кроме того, в настоящее время назрела необходимость широкого внедрения нового поколения программно-методического обеспечения общего образования; создание единого образовательного пространства общего образования, единых требований к уровню функциональной подготовки учащихся; формирование системы одаренности; создание системы мониторинга качества образования. Для реализации намеченных направлений модернизации системы образования требуются грамотные, высокопрофессиональные педагогические кадры.

Федеральные государственные требования к условиям реализации основной общеобразовательной программы выделяют требования к уровню квалификации педагогических работников образовательного учреждения в соответствии с квалификационной характеристикой по соответствующей должности.

Важнейшую роль в успешном прохождении адаптации молодыми специалистами играет правильная организация системы профессионального наставничества и практического обучения. Поэтому наставничество становится инструментом реализации кадровой политики организации и структурным элементом HR-менеджмента. Современные цели наставничества шире, чем простое сопровождение адаптации вновь приходящих в организацию сотрудников. Фактически, наставничество - это процесс, включенный в различные аспекты функционирования организации, в том числе и в кадровые. По отношению к молодым специалистам наставничество оптимизирует процедуры их взаимодействия с профессиональной и социальной средой организации.

Для организации работы с молодыми кадрами и с кадрами с признаками профессионального «выгорания» с 1 сентября 2021 года начал функционировать Центр наставничества на базе МБОУСОШ им.М.Ю.Лермонтова с.Засечное.

В связи с тем, что школа находится в строящемся микрорайоне и в учреждении постоянно растет количество классов-комплектов, что способствует притоку молодых кадров. В течение учебного года для молодых специалистов было проведено два круглых стола по тематике «Мои первые успехи», «Хочу, могу, делаю», мастер-классы ведущих учителей района.

При определенной системе организации методической работы молодым специалистам удавалось успешно адаптироваться в школе, а некоторым и пройти процедуру аттестации на первую категорию после трех лет трудовой деятельности. Тем не менее, случаи увольнения молодых специалистов, отток в другие сферы деятельности показал, что становление профессионального роста в школе, не всегда оказывается достаточно эффективной: система педагогических советов; работа научно-методического совета; работа школьных методических объединений, «Школа педагогического поиска»; организация курсовой подготовки, в том числе и внутрифирменной; работа над темой самообразования; участие в мероприятиях, направленных на повышение квалификации учителей (семинарах, вебинарах, конференциях и т.д.); система методических консультаций, участие в профессиональных конкурсах.

В результате проведения круглых столов, выяснилось, что молодые специалисты испытывают следующие трудности:

- личностная и профессиональная адаптация к школе;
- трудности взаимодействия с администрацией;
- проблема вхождения в педагогический коллектив;
- затруднения в налаживании общения с учащимися;
- выбор оптимальной позиции во взаимодействиях с родителями учащихся;
- переживание «профессионального одиночества»;
- недостаточность организационно-методической поддержки деятельности со стороны администрации.

Традиционные формы работы (назначение педагогов-наставников, составление плана работы Центра наставничества) показали, что не все наставники «с душой» отнеслись к порученным обязанностям, некоторые не смогли наладить личностные доверительные отношения. Возникла необходимость искать новые формы и

методы, переосмысливать те формы, которые адаптированы в коллективе, искать индивидуальные подходы к каждому специалисту.

Содержание методической работы с педагогическими кадрами включает разнообразные альтернативные формы: деловые и ролевые игры, моделирование ситуаций, возникающих в процессе организации образовательной деятельности педагогов, обеспечивающее активное участие педагогов в обучении, актуализацию опыта, предъявление собственного отношения к проблемной ситуации, а также совершенствования уже имеющихся практических навыков, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

Одной из интереснейшей формой работы является традиционное информирование педагогов о материалах курсов повышения квалификации, посещенных семинарах и других методических мероприятиях «По следам курсов повышения квалификации», где педагоги рассказывают о том, чему они научились.

На современном этапе актуализируется проблема развития творческого потенциала педагогов. В связи с этим одной из эффективных форм является мастер - класс, где педагогические работники демонстрируют не только свои творческие достижения, но и применяемые в образовательном процессе различные педагогические технологии, технологии в изготовлении изделий. В мастер-классах нет слушателей, там только участники. Именно на мастер - классах педагогическое творчество имеет ярко выраженную личностную специфику. Этим объясняется тот факт, что одни и те же приемы, методы, технологии у разных педагогов дают разный эффект. На выходе мастер - класса каждый из участников создает свой «продукт». Часто на такие мастер-классы приглашаются и родители.

В Пензенском районе на протяжении последних 5 лет осуществляют свою педагогическую деятельность 135 молодых педагога. Практически всем удалось успешно адаптироваться. Из них на сегодняшний день 72 педагога аттестованы на первую категорию, 63 - на соответствие занимаемой должности. Вышеназванная статистика указывает на продуктивность системы сопровождения молодых педагогов в Пензенском районе.

Эксперт по методической работе

Е.В.Чемодурова