

**Отчёт наставника по итогам реализации программы
наставничества, осуществляемой в СП «Созвездие» ГБОУ СОШ
с.Камышла в контексте модели «педагог-педагог»**

Форма наставничества педагог-педагог

Ф.И.О. наставляемого: Бадртдинов Ильфат айратович

Ф.И.О. наставника: Гадельшина Талия Ядкарровна

Период наставничества: с 1 сентября 2021 по 31 мая 2022

Главная цель системы наставничества – организация наставничества с целью оказания помощи молодому педагогу в профессиональном становлении.

Задачи программы:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого педагога, привить интерес к педагогической деятельности;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым педагогом на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

Планируемыми результатами наставнической деятельности было обозначено:

- адаптация начинающего педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

- использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.

В совместной работе было запланировано три этапа:

Этап 1. Адаптация молодого специалиста.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста

Этап 3. Развитие потенциала молодого специалиста

По данной программе был реализован только 1 этап в 2021-2022 учебный год. Наставляемый – педагог дополнительного образования, совместитель уволился из СП «Созвездие» в связи с загруженностью на основном месте работы.

На 1-ом этапе мною совместно с наставляемым был определён круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявлены недостатки в его умениях и навыках, с целью выработать программу адаптации.

Целью первого этапа было ознакомление молодого специалиста с деятельностью СП «Созвездие» и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Работа на этапе адаптации была построена по двум направлениям:

- В подготовительной части были подготовлены и выданы наставляемому все информационные материалы; составлен план работы по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

- В общей части были проведены мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Беседы проводились по следующим темам:

- История СП «Созвездие» и его развитие.
- Документы учреждения: Устав ГБОУ СОШ с.Камышла, Программа развития СП «Созвездие» ГБОУ СОШ с.Камышла на 2021-2025 гг.;
- Особенности работы с родителями в учреждении дополнительного образования;
- Содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения.
- Техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводилось по следующему алгоритму:

1. Вместе с молодым специалистом проанализированы его должностные обязанности.

2. Наставляемый ознакомлен:

- с правилами внутреннего распорядка, с организационной структурой учреждения;
- с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях;
- с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
- с требованиями и стандартами образования;
- с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- с контактными лицами вне учреждения;
- с кабинетом, особенностями использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения.

3. Обсуждены стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в учреждении.

За 1 неделю до окончания этапа адаптации была проведена оценка адаптации молодого специалиста. Процедура оценки адаптации молодого специалиста проводилась руководителем учреждения на основе следующих документов: анкеты, заполненной молодым специалистом; отзыва наставника о результатах адаптации молодого специалиста; индивидуального плана адаптации молодого специалиста.

Руководитель структурного подразделения совместно с педагогом-наставником рассмотрел представленные документы и сделал выводы, что адаптация молодого специалиста на данном этапе проходит успешно.

В ходе собеседования по результатам оценки обсуждены и согласованы способы улучшения работы молодого специалиста; внесены изменения в индивидуальный план профессионального.

Резюме

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что планируемые результаты данного этапа достигнуты. У наставляемого Бадртдинова Ильфата Айратовича сформирована компетенция по оптимизации процессов общения как с коллегами, так и с обучающимися, оптимизирован уровень самооценки.

К наиболее эффективным методам работы с наставляемым можно отнести: проектную деятельность, рефлекссию, личное лидерство.