

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

Форма наставничества педагог-педагог

Ф.И.О. наставляемого: Фартдинов Арнольд Азатович

Ф.И.О. наставника: Якупов Рамиль Раилевич

Период наставничества: с 10 января 2022 по 01 сентября 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.

По данной программе была реализована программа только с 10 января по 01 сентября 2022 г., так как, наставляемый – педагог дополнительного образования Фартдинов А.А. перевелся из СП ДЮСШ «Фортуна» в СП «Созвездие» ГБОУ СОШ с.Камышла.

В ходе реализации программы наставничества 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 было ознакомление молодого специалиста с деятельностью СП ДЮСШ «Фортуна» 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 ДЮСШ «Фортуна» ГБОУ СОШ с.Камышла и его развитие.

Документы учреждения: Устав ГБОУ СОШ с.Камышла, Программа развития СП ДЮСШ «Фортуна» 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.

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 частично достигнуты. У наставляемого Фартдинова Арнольда Азатовича 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, рефлексию, личное лидерство.