

Отчёт педагога-наставника

о результативности проделанной работы

в ГБОУ СОШ с. Марьевка за 2022-2023 учебный год

Наставник –учитель начальных классов Мешалкина И.С.

Наставляемый – учитель начальных классов Бородина Е.А.

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности.

Являясь наставником Бородиной Е.А., мною был разработан план наставничества, определены цель и основные задачи работы с молодым педагогом, а так же ожидаемые результаты.

Цель: развитие профессиональных умений и навыков нового специалиста, оказание методической помощи специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации специалиста в условиях современной школы

Задачи:

1. Оказание методической помощи специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебновоспитательного процесса.
2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности педагога.
3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании..

Ожидаемые результаты реализации программы

1. Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении.
2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.
3. Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии.
4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.
5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.

Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение занятий, мероприятий;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений нового специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков нового специалиста и взаимопосещение.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства нового учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

Основные направления работы:

- ведение школьной документации (работа с документацией, составление календарно-тематического планирования и поурочных планов; проведение мониторинга);
- организация учебно-воспитательного процесса;
- общие вопросы методики организации работы с родителями;
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Работа была разделена на три этапа: адаптационный, основной, контрольно-оценочный.

На **первом** этапе был определён круг обязанностей и полномочий Бородиной Е.А., а также выявлены недостатки в его умениях и навыках, для создания программы адаптации.

На **втором** этапе была разработана и реализована программа адаптации, осуществлена корректировка профессиональных умений педагога и оказана помощь в построении его собственной программы самосовершенствования.

На **третьем** этапе проводилась проверка уровня профессиональной компетентности педагога, определяющая степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Были проведены консультации и беседы по перспективному, календарно-тематическому планированию. Оказана помощь при проведении занятий, досугов, организации режимных моментов.

В период с октября по май 2022-2023 г. было посещено 5 уроков Елены Александровны

После посещения уроков было отмечено, что уроки соответствовали учебным программам и календарному планированию, учитывались возрастные особенности учащихся, использовались современные приемы и методы, но учителем недостаточно использовался индивидуальный подход в обучении. В ходе посещения уроков и часов общения выявлена проблема в работе с детьми с низкой учебной мотивацией, в частности проблема состоит в соблюдении ими дисциплины.

В ходе работы были проведены мастер-классы: «Работа с интерактивной доской», «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе», «Формирование функциональной грамотности на уроках математики».

Я, как наставник, придерживалась лидерской и поддерживающей позиции в проведении методических заседаний. Наставляемому были представлены презентации опыта наставника: «Формы и методы работы с одарёнными детьми», «Гражданское образование и патриотическое воспитание в начальной школе» и другие. Учитель Бородина Е.А.(наставляемый) проявила себя грамотным, образованным партнером, демонстрировала знание методики и приемов работы в начальной школе.

Елена Александровна приняла участие в работе окружного единого методического дня и представила педагогам округа опыт своей работы на тему: «Развитие читательской грамотности у учащихся начальной школы»

По результатам работы наставляемым и педагогом-наставником были заполнены анкеты, показывающие результаты работы.

Анкета наставляемого

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?

Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

= каждый день;

= один раз в неделю;

- = 2–3 раза в месяц;
 - = вообще не встречались.
2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
- = 3,5–2,5 часа в неделю;
 - = 2–1,5 часа в неделю;
 - = полчаса в неделю.
3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:
- = 30–70 процентов;
 - = 60–40 процентов;
 - = 70–30 процентов;
 - = 80–20 процентов.
4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?
- = да, всегда;
 - = нет, не всегда;
 - = нет, никогда.
5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?
- = да, каждый раз после окончания задания;
 - = да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
 - = да, раз в месяц;
 - = нет.

Анкета для наставника

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен стажер. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

В опрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	5
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	5
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	3
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	3
5. Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	5
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	5
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	3
– освоение практических навыков работы;	5
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	4
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	5
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	4
– в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	4
– личные консультации в заранее определенное время;	3
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	5
– поэтапный совместный разбор практических заданий	5

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

предложений нет.

