

**Отчёт о реализации программы наставничества**  
**Козак Ольги Васильевны,**  
**учителя начальных классов**  
**МАОУ «Светловская СОШ имени Солёнова Б.А.»**

**Цель:** создание организационно-методических условий для успешной адаптации педагога на новом месте работы в новой должности.

**Задачи:**

- помочь адаптироваться новому сотруднику в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в организаторской деятельности и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков педагога, в том числе навыков организации различных форм досуговых мероприятий (тематические беседы, развлечения, социально-значимые акции, праздники и т.д.)
- развивать потребности у педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

**Содержание деятельности:**

- Диагностика затруднений педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
- Посещение планируемых мероприятий педагога, оказание помощи в их организации.
- Планирование и анализ деятельности.
- Помощь в повышении эффективности по достижению цели и задач досугового мероприятия любой направленности.
- Создание условий для совершенствования педагогического мастерства педагога.
- Демонстрация опыта успешной организаторской деятельности посредством привлечения к мероприятиям муниципального уровня.
- Организация мониторинга эффективности деятельности.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера. Суть наставничества – в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки.

Я была назначена наставником не молодого специалиста, а педагога, пришедшего в школу из дошкольного учреждения в школу на новую для неё должность учителя начальных классов и ОБЖ с целью создания организационно-методических условий для успешной адаптации педагога на новом месте работы в новой должности.

Работа в начальном звене школы – это сложная, постоянно развивающаяся система, в которой важен каждый специалист, от мастерства которого зависит будущее нашей страны.

Воспитание подрастающего поколения приобретает в текущих исторических реалиях для России стратегическое значение и становится гарантом национальной безопасности.

Работа в паре с начинающим педагогом, педагогический путь в общеобразовательном учреждении которой только начинается, вызвала у меня желание помочь преодолеть трудности в становлении в новой должности. Если вовремя не поддержать начинающего педагога, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма и эйфории у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и личностной.

Опираясь на свой педагогический опыт, знания психологии, я определила, что в своём профессиональном становлении педагог проходит несколько ступеней.

Первая ступень – стажировка. Задача – предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Вторая ступень – развитие. Задача – накопление опыта, поиск лучших методов и приёмов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, наработка авторитета среди детей, родителей, коллег.

Третья ступень – становление. Задача – совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы.

Наша работа строилась на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с начинающим специалистом стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживалась следующих правил общения: не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться. А девизом моей работы стали слова: «Не рядом, не над, а вместе».

Вместе с наставляемой мы строим учебный и воспитательный процесс, опираясь на ведущие идеи педагогики сотрудничества, положенные в основу современных педагогических технологий. Я стремилась повысить интерес педагога к непосредственной работе с учащимися, помогала совершенствовать педагогическую базу, развивать коммуникативные умения, умение управлять детским коллективом.

Вступление в новую должность требовало оказания помощи в приобретении практических навыков организации и проведении уроков, в выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе, а также в приобретении практического опыта и освоении современных образовательных технологий. Важно было показать важность выбора целесообразных форм мероприятий и учёта возрастных особенностей участников.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагога, я в своей работе с ней старалась применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, самоактуализацию, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Чтобы взаимодействие со специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект, я систематически использовала индивидуальные и групповые формы сопровождения и профессиональной адаптации педагога: консультирование, беседы, наблюдение, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет, тренинги, практикумы, практические задания, участие в конкурсах, дискуссии.

Процесс адаптации педагога на новом месте работы и в новой должности проходит успешно. Педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками подготовки и проведения уроков различных типов. Активно включилась в реализацию рабочих программ обучения младших школьников. Работа не вызывает чувства неуверенности.

Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагога-наставника и молодого специалиста обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок.

**Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста на уровне образовательной организации, муниципальном, региональном уровнях**

№ п/п	Мероприятие	Уровень	Форма	Дата
1.	День Знаний	Школьный	Классный час	Сентябрь 2022

	школьников	этапы		
3.	Конкурс «Педагог года Берёзовского района - 2023 года»	Муниципальный	Участие	Февраль 2023
4.	Конкурс педагогического мастерства «Учитель года – 2023»	Международный	Финалист	Март 2023
5.	Предметная неделя начальных классов.	Школьный	Проведение открытого урока, мастер-классов, игр на переменах.	Март 2023
6.	Подготовка и проведение ВПР в 4 классе	Федеральный	Подготовка и проведение	Апрель – май 2023
7.	Проведение родительских собраний.	школьный	Беседа, консультации	В течение года

**Результаты:**

- успешная адаптации педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков педагога;
- повышение профессиональной компетентности учителя начальных классов в вопросах педагогической и организаторской деятельности;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества подготовки и проведения уроков на уровне образовательной организации;
- использование в работе разнообразных методов и форм взаимодействия с обучающимися, применение современных образовательных технологий и интересных форм работы;
- умение проектировать образовательную деятельность с обучающимися, умение индивидуального взаимодействия с учащимися для более качественной организации образовательной деятельности.

Учитель начальных классов (наставник)



Козак О.В.

05.12.2023 год

# АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

## Часть 1 ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником. Отметьте галочкой графы, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником.

- А. Низкая степень владения компетенциями
- В. Степень владения компетенциями ниже среднего
- С. Средняя степень владения компетенциями
- Д. Степень владения компетенциями выше среднего
- Е. Высокая степень владения компетенциями

	Требуемые компетенции	А	В	С	Д	Е	Выберите пункты, по которым Вам требуется помощь наставника
<b>Часть 1. КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ</b>							
1.1	Составление и реализация интерактивных планов уроков				V		
1.2	Организация урочной и внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС				V		
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках				V		
1.4	Соблюдение дисциплины и установление контакта с обучающимися					V	
1.5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения					V	
1.6	Мониторинг образовательных результатов				V		
1.7	Предоставление формирующей обратной связи ученикам					V	
1.8	Работа с детьми с девиантным поведением, требующими повышенного внимания					V	
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения					V	
1.10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми и/или с детьми с особыми образовательными потребностями					V	
<b>Часть 2. ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК</b>							
2.1	Проведение уроков с применением современных образовательных технологий				V		

2.2	Организация учебного исследования и учебного проекта в учебной и внеурочной деятельности				V	
2.3	Создание предметно-обучающей среды с разнообразными условиями обучения				V	
2.4	Планирование и проведение различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников				V	
2.5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников (например, победителей олимпиад)				V	
<b>Часть 3. АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН</b>						
3.1	Формирование системы духовно-нравственных ценностей у учеников				V	
3.2	Проведение образовательных событий или осуществление проектов для формирования духовно-нравственных ценностей				V	
3.3	Развитие навыков межкультурного диалога				V	
3.4	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и социальной активности				V	
3.5	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов				V	
3.6	Формирование у учеников активной гражданской позиции				V	
<b>Часть 4. ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК</b>						
4.1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера				V	
4.2	Использование различных педагогических приемов поддержки				V	
4.3	Развитие навыков познавательной интереса и активности				V	
4.4	Развитие в учениках навыков самостоятельной работы				V	
<b>Часть 5. УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР</b>						
5.1	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития				V	
5.2	Организация взаимодействия с узкими специалистами в области психологии, медицины и коррекционной педагогики для решения задач инклюзивного образования				V	
5.3	Сотрудничество с родителями учеников				V	
5.4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей и учеников				V	

## Часть 2 САМОРЕФЛЕКСИЯ

Выберите или напишите свой вариант ответа.

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки:

– да; – нет; – частично

2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

\_\_\_\_\_

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

– в календарно-тематическом планировании – да; – нет; – **частично**;

– в проведении уроков – да; – **нет**; – частично;

– в проведении внеклассных мероприятий – да; – **нет**; – частично;

– в общении с коллегами, администрацией – да; – нет; – частично;

– в общении с учащимися, их родителями – да; – **нет**; – частично;

– другое (допишите) \_\_\_\_\_

4. Что представляет ли для вас трудность:

– формулировка целей урока – да; – нет; – частично;

– выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока – да; – нет; – частично;

– мотивация деятельности учащихся – да; – нет; – частично;

– формулировка вопросов проблемного характера – да; – нет; – частично;

– создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении – да; – нет; – частично;

– подготовка для учащихся заданий различной степени трудности – да; – нет; – **частично**;

– активизация учащихся в обучении – да; – нет; – частично;

– организация сотрудничества учащихся – да; – нет; – частично;

– организация само- и взаимоконтроля учащихся – да; – нет; – частично;

– организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений учащихся – да; – нет; – **частично**;

– развитие творческих способностей учащихся – да; – нет; – частично;

– другое (допишите) \_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

– **самообразованию**;

– практико-ориентированному семинару;

– **курсам повышения квалификации**;

– мастер-классам;

– творческим лабораториям;

– индивидуальной помощи со стороны наставника;

– предметным кафедрам;

– школе начинающего учителя;

– другое (допишите) \_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы

*приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):*

- типы уроков, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся;
- **учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;**
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

## Отчет-анкета наставляемого о процессе прохождения наставничества и работе наставника

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества **Козак Ольги Васильевны** в отношении Гришиной Алины

Ваши ответы помогут при выявлении наиболее типичных трудностей, с которыми сталкивается сотрудник на новом месте работы. В результате ваших искренних ответов на вопросы этой анкеты будут определены лучшие наставники, а также выявлены проблемы адаптации в процессе наставничества сотрудника, на которые руководителям структурных подразделений следует обратить внимание, что в конечном итоге поможет быстрее освоиться на новом рабочем месте не только вам, но и будущим новичкам

Используя шкалу от 1 до 10 (где 10 – максимальная оценка, 1 – минимальная оценка), проведите оценку по нижеследующим параметрам.

1. Достаточно ли было времени, проведенного с вами наставником, для получения необходимых знаний и навыков? 8
2. Как бы вы оценили требовательность наставника? 10
3. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества теоретические знания по вашей специализации? 10
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности? 10
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации? 10
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью? 8
7. Расставьте баллы от 1 до 10 для каждого из методов при оценке времени, потраченного наставником на различные способы обучения при работе с вами (1 – метод почти не использовался, 10 – максимальные затраты времени)

- в основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте 3

- в основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону 3

- личные консультации в заранее определенное время 10

- личные консультации по мере возникновения необходимости 10

- поэтапный совместный разбор практических заданий 10

8. Какой из перечисленных или иных использованных методов вы считаете наиболее эффективным и почему? Посещение уроков наставника, уроки наставника в моем классе, потому что практические действия всегда эффективней

9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества? ВСЕ, но особенно практические и теоретические навыки подготовки и проведения учебных и внеурочных занятий, психологическая поддержка.

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?

Учитель начальных классов Козак О.В., Холодович Т.Б., Ромашкина Г.Д., зам директора по УВР Чернова Е.П., директор Румянцев Т.Б., а в психологической поддержке – весь педагогический коллектив

11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным? Первые месяцы работы с классом

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником: Выражаю огромную благодарность Ольге Васильевне и всем, кто помогает мне в работе. Работа с наставником и коллегами помогает мне почувствовать себя увереннее, получить навыки практической работы с детьми, работы с составлением планов уроков, внеклассных мероприятий, оформление документации и многое другое.

Учитель начальных классов: Гришина А.В.

(наименование должности)

(подпись)

(расшифровка подписи) наставляемого)

06.09.2023 г.

С отчетом ознакомлен(а): Козак О.В. Козак 06.09.2023 г.

(фамилия, инициалы) (подпись наставника) (дата ознакомления)