

**Отчёт о реализации программы наставничества  
Жогиной Татьяны Александровны,  
заместителя директора по воспитательной работе  
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 поставленной цели.
- 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 молодого специалиста, пришедшего из администрации в школу на новую для неё должность социального-педагога с целью создания организационно-методических условий для успешной адаптации педагога на новом месте работы в новой должности.

Воспитательная работа в школе – 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 воспитательный процесс, опираясь на ведущие идеи педагогики сотрудничества, положенные в основу современных педагогических технологий. Я стремилась повысить интерес педагога к воспитательной и профилактической работе с учащимися «группы риска», помогала совершенствовать педагогическую базу, развивать коммуникативные умения, умение управлять детским коллективом и правильно находить пути общения с ребенком.

Вступление в новую должность требовало оказания помощи в приобретении практических навыков организации и проведении воспитательных мероприятий, в выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе, а также в приобретении практического опыта и освоении современных образовательных и воспитательных 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, анкетирование, наблюдение, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет, семинары, тренинги, практикумы, практические задания, участие в конкурсах, дискуссии, выставки.

Процесс адаптации педагога на новом месте работы и в новой должности проходит успешно. Социальный педагог овладела необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками в организации и проведении профилактической работы в школе. Активно включилась в работу штаба воспитательной работы школы, реализацию рабочей программы воспитания. 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:**

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Уровень</b>	<b>Форма</b>	<b>Дата</b>
1.	Мероприятие «Посвящение первоклассников в пешеходы»	Школьный	Игровая программа	Сентябрь 2023
2.	Акция «День борьбы со СПИДом»	Школьный	Акция (беседы, распространение красных ленточек)	01.12.2023

3.	Совместные с медицинским работником профилактические беседы «Воздействие вредны и опасных факторов на здоровье подростка»	Школьный	Участие в конкурсе лидера УСУ школы (Финалист)	25.11.2022
4.	Конкурс сочинений в 4 классах «Если бы я был инспектором ДПС»	Школьный	Выставка в классе	14.11.2023
5.	Профилактическая беседа с уч-ся 5-11 с участием УУП ГУУП и ПДН Болдырева П.В. «Вейп-губительная мода в молодежной среде».	Школьный	Проведение беседы в формате вопрос-ответ	16.01.2023
6.	Оформление документации (социальные паспорт школы, протоколы заседаний Совета профилактики, справки)	Школьный		В течение года

**Результаты:**

- успешная адаптации педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков педагога;
- повышение профессиональной компетентности социального педагога в вопросах педагогической и профилактической деятельности;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества организации мероприятий на уровне образовательной организации;
- использование в работе, начинающего социального педагога разнообразных методов и форм взаимодействия с обучающимися, применение современных воспитательных технологий;
- умение проектировать организаторскую деятельность с обучающимися, умение индивидуального взаимодействия с педагогами и родителями для более качественной организации профилактической деятельности.

Заместитель директора  
по воспитательной работе (наставник)

 Т.А.Жогина

05.12.2023г.



# 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.

- A. Низкая степень владения компетенциями
- B. Степень владения компетенциями ниже среднего
- C. Средняя степень владения компетенциями
- D. Степень владения компетенциями выше среднего
- E. Высокая степень владения компетенциями

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

## 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?

Практики, уверенности

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)

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

Уважаемый сотрудник! Предлагаем Вам принять участие в оценке наставничества **Жогиной Татьяны Александровны** в отношении **Перовой Дианы Васильевны**.

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? 10
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? 10
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 5
  - в основном самостоятельное изучение материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону 5
  - личные консультации в заранее определенное время 9
  - 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? **Директор школы Румянцева Т.Б., педагог-психолог Соленова М.М., зам директора по АХЧ Головки О.Г., а в психологической поддержке – весь педагогический коллектив.**

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

12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником: **Я благодарна Татьяне Александровне 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.**

Социальный педагог \_\_\_\_\_ /Перова Д.В./  
(наименование должности)  (подпись) (расшифровка подписи наставляемого)

05.12.2023 г.

С отчетом ознакомлен(а): **Жоги́на Т.А.** \_\_\_\_\_ 05.12.2023 г.  
(фамилия, инициалы)  (подпись наставника) (дата ознакомления)