

**Отчёт о реализации программы наставничества
Калашниковой Юлии Николаевны,
заместителя директора по воспитательной работе
МКОУ «СОШ №12» ИГОСК**

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 старшей вожатой 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 начинающей вожатой, 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 личной.

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 работе с учащимися, развитию ученического самоуправления, взаимодействию с детскими общественными объединениями (РДШ, Юнармия), помогала совершенствовать педагогическую базу, развивать коммуникативные умения, умение управлять детским коллективом и развивать ученическое самоуправление.

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. Старшая вожатая овладела необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации воспитательных мероприятий и досуга для учащихся, ученического самоуправления, волонёрской деятельности. 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 на уровне образовательной организации, муниципальном, региональном уровнях

№ п/п	Мероприятие	Уровень	Форма	Дата
1.	День Учителя Юбилей школы	Школьный	Волонтерские акции Оформление	Октябрь 2022

2.	Конкурс агитбригад юных инспекторов движения	Муниципальный	Участие	10.11.2022
	Конкурс лидеров ученического самоуправления «Лидер 21 века»	Региональный	Участие в конкурсе лидера УСУ школы (Финалист)	16.11.2022
3	Конкурс агитбригад родительских комитетов «На дороге не зевай, ПДД соблюдай»	Муниципальный	1 место	21.11.2022
4	Концерт, посвящённый Дню Матери	Школьный	Подготовка, оформление, проведение	24.11.2022

Результаты:

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

Заместитель директора
по воспитательной работе (наставник)



Ю.Н. Калашникова

25.11.2022

АНКЕТА ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМОГО

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? Знания нормативной базы, специфики воспитательной работы школы.
3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:
 - в планировании: да; нет; частично.
 - в проведении 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 мероприятия:	<u>да;</u> нет; <u>частично.</u>
выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей мероприятия	<u>да;</u> нет; <u>частично;</u>
мотивация деятельности учащихся	да; нет; <u>частично;</u>
формулировка заданий для учащихся	да; нет; <u>частично;</u>
создание проблемно-поисковых ситуаций	<u>да;</u> нет; <u>частично;</u>
подготовка для учащихся заданий различной степени трудности	да; нет; <u>частично;</u>
активизация учащихся	<u>да;</u> нет; <u>частично;</u>
организация сотрудничества учащихся	да; нет; <u>частично;</u>
организация своевременного контроля и коррекции достижений учащихся	<u>да;</u> нет; <u>частично;</u>
развитие творческих способностей учащихся	да; нет; <u>частично;</u>

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
 - 4.самообразованию;
 - 3.практико-ориентированному семинару;
 - 2.курсам повышения квалификации;
 - 5.мастер-классам;
 - 6.творческим лабораториям;
 - 1.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):
 - 1.типы воспитательных мероприятий, методика их подготовки и проведения;
 - 2.методы воспитания и их эффективное использование в образовательном процессе;
 - 3.приемы активизации творческо-познавательной деятельности учащихся;
 5. учет и оценка творческих достижений результатов, учащихся;
 - 4.психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
 - 6.урегулирование конфликтных ситуаций;
 - 8.формы работы с родителями;
 - 7.формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;

15.09.2022



Ю.И. Калашникова

ОТЧЕТ-АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО О ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА И РАБОТЕ НАСТАВНИКА

Уважаемый сотрудник! Предлагаем вам принять участие в оценке наставничества Калашиковой Юлией Николаевной (ФИО наставника) в отношении Калашиковой Юлии Игоревны (Ваши ФИО)

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? -9
4. Насколько полезными в работе оказались полученные в ходе наставничества практические навыки по вашей должности? -9
5. Насколько быстро вам позволили освоиться на новом месте работы знания об истории, культуре, принятых нормах и процедурах работы внутри образовательной организации? -9
6. Являются ли полученные в ходе наставничества знания и навыки достаточными для самостоятельного выполнения обязанностей, предусмотренных вашей должностью? -9
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? Поэтапный совместный разбор практических заданий и взаимопосещение мероприятий с последующим анализом. Эти методы помогают мне глубже понять специфику работы старшей вожатой, повысить эффективность проведения воспитательных мероприятий.
9. Какие наиболее важные, на ваш взгляд, знания и навыки для успешного выполнения должностных обязанностей вам удалось освоить благодаря прохождению наставничества? Я изучила локальные акты ОУ, касающиеся моей работы и поняла специфику работы. Приобрела навыки эффективного взаимодействия с учащимися и их родителями, подготовки и проведения воспитательных мероприятий, подбора методов и форм в соответствии с возрастными особенностями учащихся.

10. Кто из Ваших коллег кроме наставника, особенно помог вам в период адаптации?
Педагог-психолог Ефремова Н.В.
11. Какой из аспектов адаптации показался вам наиболее сложным? Планирование и выстраивание взаимоотношений с педагогами и учащимися.
12. Кратко опишите ваши предложения и общие впечатления от работы с наставником:
Работа с наставником строилась на доброжелательности и соразмерной требовательности. Задания формулировались всегда чётко и доступно. Анализ проводился с позиции успеха, а не критики. В целом я довольна работой наставника и результатами.

25.11.2022



Ю.И. Калашникова