

Отчёта наставника по итогам реализации программы наставничества, осуществляемой в контексте модели «педагог-педагог»

1. Общие сведения

Форма наставничества учитель-учитель

Ф.И.О. наставляемого: Нуркашева Аида Максимовна

Ф.И.О. наставника: Шидловская Елена Алексеевна

Период наставничества: 01.09.2023 г. по 25.05.2024 г.

Молодому учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. В том числе, педагогам необходима направляющая помощь при подготовке к конкурсам профессионального мастерства.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации при подготовке их к участию в конкурсах профессионального мастерства..

Цель программы: организация наставничества с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении

Задачи программы:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем 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 каждого педагога;

□ повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;

□ создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное);
- активные методы (практические занятия, посещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские).

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности;

- участие в методической работе

для наставника:

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

2. Рефлексивный анализ

На 1-ом этапе совместно с наставляемым была сформирована программа наставничества, включающая цели, задачи, сроки и этапы реализации программы, ожидаемые результаты, а также сформирован индивидуальный план развития компетенций молодого специалиста под руководством наставника, включающий анализ имеющихся профессиональных трудностей и способы их преодоления, составляющие вхождения наставляемого в должность, направления профессионального развития педагогического работника, самоанализ и рефлексии профессиональной деятельности молодого специалиста.

Молодой специалист приступил к должности не имея ранее педагогического опыта, обучение специальности у наставляемого шло параллельно с выполнением функциональными обязанностями и образовательным процессом в целом.

Наставляемый советовался с наставником на всех этапах педагогического процесса, предлагала свои творческие идеи, согласовывала свои действия с педагогами, инициировала обсуждения трудных случаев на уроке. Наставляемый проявила заинтересованность в работе, демонстрируя высокий уровень

мотивации в профессии и конкретно в предметной области, проявляя активность, любознательность, настойчивость в реализации поставленных целей.

Основной этап реализации программы наставничества, который проходил в течение всего учебного года включал несколько составляющих:

Вхождение в должность: знакомство с педагогическим коллективом и изучение помещений образовательной организации, а также правила пользования ими. Более тесное знакомство наставляемого с педагогическим коллективом началось на педагогическом совете и продолжалось в течение учебного года в ходе общешкольных мероприятий, совместных встреч и коллективных дел. Наставник познакомил наставляемого с сайтом школы, страничкой в социальных сетях, рассказал о правилах пользования Интернет-ресурсами, правилах публикации статей, напомнил кодекс этики и служебного поведения сотрудников, в том числе учителя. Наставник напомнил наставляемому о возрастных особенностях воспитанников учреждения, а также описал обобщенный психологический портрет учащихся специального образовательного учреждения, направляемых в учреждение судебными органами за совершенные правонарушения. Наставляемый познакомился с особенностями взаимодействия с воспитанниками, с распорядком дня и режимными моментами образовательного процесса.

Организация учебной деятельности: наставляемый познакомился с методикой построения и организацией учебного процесса. Под руководством наставника наставляемый научился создавать рабочие программы и осуществлять контрольно-тематическое планирование по учебному предмету, при составлении рабочих программ пользоваться конструктором программ, а также составлять технологическую карту учебного занятия. Наставник стимулировал наставляемого к знакомству с успешными практиками, разработками и программами учителей-предметников, и инновационными технологиями, внедряемыми в педагогическую практику образовательных учреждений, использовать их в работе, формировать навыки педагогического мастерства, осуществлять самоконтроль деятельности учителя, анализировать учебные достижения учащихся, уровень их знаний, умений и навыков по учебному предмету. Учитывая, что образовательная деятельность в учебном заведении непрерывно связана с участием воспитанников в предметных олимпиадах, конкурсах и других мероприятиях разного уровня, важно было мотивировать наставляемого на данный вид деятельности. Так в течение учебного года ученики наставляемого учителя принял участие в школьном и окружном этапах олимпиады по истории. Результаты выполненных учеником заданий были обсуждены совместно, проанализированы ошибки, выявлены слабые места в обучении, сделаны акценты на необходимости восполнения пробелом по учебному предмету.

Были подготовлены и проведены два открытых урока, которые были подробно проанализированы, отмечены сильные и слабые места урока, выявлены ресурсы наставляемого педагога, а именно, качества учителя, способствующие эффективному взаимодействию с учениками (доброжелательность, эмоциональная стабильность, ораторские способности). Наставляемый учитель успешно использует на уроках дидактический материал и наглядность, добивается усвоения учебного материала, осуществляет контроль полученных знаний учеников.

Анализ результатов реализации программы наставничества осуществлялся, во-первых на протяжении всего учебного года. Он включал анализ открытых уроков и занятий по предмету, контрольных и самостоятельных работ учеников, результатов участия в олимпиаде по предмету. На этом этапе наставник и наставляемый организовывали совместные встречи, обсуждали возникающие в

процессе работы трудности, корректировали деятельность наставляемого, планировали уроки. Во-вторых, по окончании учебного года и завершении программы наставничества, было проведено анкетирование наставляемого и наставника. Полученные в ходе анкетирования результаты показали степень удовлетворенности мероприятиями программы каждого его участника.

С целью знакомства с педагогической системой Нуркашевой А. М. наставником были посещены ее уроки.

Анализ уроков показал, что молодой педагог имеет достаточный уровень методической и теоретической подготовки, умеет организовать учебную деятельность учащихся, использует современные педагогические технологии. В основе проведенных уроков учителя лежит системно-деятельностный подход, все уроки проведены с учетом требований ФГОС. С учащимися класса педагогу удалось установить доброжелательные взаимоотношения. К урокам учитель готовится всегда тщательно, используя современные приемы и методы работы, интернет – ресурсы. Однако в ходе посещения уроков и часов общения выявлена проблема: не всегда умеет осуществить индивидуальный подход в работе с учетом мотивации учащихся к обучению. Формы работ учащихся – однообразные, не активизирующие познавательную деятельность. Учителю следует продумывать индивидуальную и групповую формы работы учащихся на уроке.

Совместно с молодым специалистом проводился анализ проведенных им уроков, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного плана и умения достичь цели, поставленной на урок.

Выводы:

Нуркашева А. М. успешно проходит период профессиональной адаптации. Молодой педагог имеет достаточный уровень методической и теоретической подготовки, умеет организовать учебную деятельность учащихся, использует современные педагогические технологии. Педагог ориентирован на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы.