# Отчѐт наставника по итогам реализации программы наставничества, осуществляемой в МБУДО «ДЮСШ ЗМР»

 **в контексте модели** «**педагог-педагог»**

# Форма наставничества педагог-педагог

Ф.И.О. наставляемого: Куликова Алина Александровна

 Ф.И.О. наставника: Гунькина Юлия Николаевна

Период наставничества: с 1 сентября 2022 по 31 мая 2023

*Главная цель* системы наставничества – организация наставничества с целью оказания помощи молодому педагогу в профессиональном становлении.

*Задачи программы:*

* обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого педагога, привить интерес к педагогической деятельности;
* дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым педагогом 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; повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно- воспитательного процесса в образовательном учреждении;
* создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

*Планируемыми результатами* наставнической деятельности было обозначено:

* адаптация начинающего педагога в учреждении;
* ктивизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;

* обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
* совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
* использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий.

**В ходе реализации программы наставничества мною** совместно с наставляемым был определѐн круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявлены недостатки в его умениях и навыках, с целью выработать программу адаптации.

**Целью было** ознакомление молодого специалиста с деятельностью МБУДО «ДЮСШ ЗМР» и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс. Работа на этапе адаптации была построена по двум направлениям:

* В подготовительной части были подготовлены и выданы наставляемому все информационные материалы; составлен план работы по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.
* В общей части были проведены мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием

его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Беседы проводились по следующим темам:

История МБУДО «ДЮСШ ЗМР» и её развитие.

Документы учреждения: Устав МБУДО «ДЮСШ ЗМР»,

Программа развития МБУДО «ДЮСШ ЗМР» на 2021-2025 гг.;

Особенности работы с родителями в учреждении дополнительного образования;

Содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения.

Техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводилось по следующему алгоритму:

1. Вместе с молодым специалистом проанализированы его должностные обязанности.
2. Наставляемый ознакомлен:
* с правилами внутреннего распорядка, с организационной структурой учреждения;
* с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях;
* с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
* с требованиями и стандартами образования;
* с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
* с контактными лицами вне учреждения;
* с кабинетом, особенностями использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения.
1. Обсуждены стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в учреждении.

Процедура оценки адаптации молодого специалиста проводилась руководителем учреждения на основе следующих документов:

* анкеты, заполненной молодым специалистом;
* отзыва наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
* индивидуального плана адаптации молодого специалиста.

Руководитель структурного подразделения совместно с педагогом- наставником рассмотрел представленные документы и сделал выводы, что адаптация молодого специалиста на данном этапе проходит успешно.

В ходе собеседования по результатам оценки обсуждены и согласованы способы улучшения работы молодого специалиста; внесены изменения в индивидуальный план профессионального.

# Резюме

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что планируемые результаты частично достигнуты. У наставляемой Куликовой Алины Александровны сформирована компетенция по оптимизации процессов общения, как с коллегами, так и с обучающимися, оптимизирован уровень самооценки.

К наиболее эффективным методам работы с наставляемым можно отнести: проектную деятельность, рефлексию, личное лидерство.