

ОТЧЕТ
о реализации программы наставничества
учителя-наставника Жуковой Галины Анатольевны
о работе с молодым специалистом
Жаугаштиной Инной Сергеевной
учителем русского языка и литературы

Цель наставничества:

- успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- повысить общедидактический и методический уровень педагога;
- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации;
- развить потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества:

1). Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

2). Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3). Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Работа с молодым специалистом строилась в отчетный период в соответствии с планом и велась по следующим направлениям:

- **совместная деятельность в форме собеседования** по составлению совместного плана работы, где молодой педагог указал свои трудности, проблемы в работе.
- **проведены индивидуальные беседы по ознакомлению с нормативно – правовой базой школы** (локальными актами, регламентирующими учебно-воспитательный процесс, Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка школы, реализуемыми образовательными программами, требованиями ФГОС ООО, Планом работы школы, Планом работы ШМО учителей русского языка и литературы, разработке рабочих программ, календарно-тематического планирования, поурочного планирования, положением о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся
- **изучены инструкции** по ведению электронного журнала, по ведению тетрадей по учебным предметам (орфографический режим) русскому языку, родному (русскому) языку, литературе, родной (русской) литературе.
- **проведены консультации:**
 - по оформлению нормативно- правовых документов рабочих программ, календарно-тематического планирования, поурочного планирования.
 - как работать с ученическими тетрадями (изучение инструкции, советы по проверке тетрадей).
 - критерии и нормы оценивания по учебным предметам: русскому языку, родному (русскому) языку, литературе, родной (русской) литературе.
 - взаимодействие учителя – предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.
 - формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР.
 - по составлению отчетности по окончанию четверти, учебного года.
- **посещение** учителем-наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.(русского языка, литературы).
- **совместный анализ** процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.

Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.

- участие молодого специалиста в тренировочном собеседовании в качестве эксперта по оцениванию обучающихся 9–х классов на устном итоговом собеседовании по русскому языку.

Молодому специалисту была оказана помощь:

- в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- в выработке применять теоретические знания в практической деятельности;
- в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности учащихся.

Вывод.

Период адаптации молодого специалиста прошел успешно. Молодому специалисту оказывалась помощь администрацией школы, педагогом-психологом, педагогом-наставником, руководителем ШМО в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства.