

Российская Федерация
Ханты – Мансийский автономный округ - Югра
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«НЯКСИМВОЛЬСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

628143 Ханты – Мансийский АО - Югра
Березовский район
с. Няксимволь ул. Кооперативная № 24

Тел. 8-34674-42-298

E-mail:86sch-niaksimvol@mail.ru

Самоанализ по результатам реализации планов мероприятий по поддержке педагогических работников в возрасте до 35 лет в МАОУ «Няксимвольская СОШ»

Работа по программам наставничества осуществляется 2 год по 1 модели: преподаватель – молодой специалист.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МАОУ «Няксимвольская СОШ».

За 2022-2023 учебный год в форму сопровождения и наставничества были вовлечены: 6 учителей.

Артеева А.А. Форма наставничества преподаватель – молодой специалист. Срок реализации программы: 3 года. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания - 31.05 2025 года.

В рамках наставничества над молодым специалистом были определены основные задачи работы:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

4. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение преподавателем уроков творчески работающих преподавателей. Самоанализ урока.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Инструктаж по ведению учебной документации. Работа по составлению рабочих программ по новым макетам.
5. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
6. Работа над корректировкой основных направлений и форм активизации познавательной деятельности обучающихся.
7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства.
8. Подведение итогов работы. Собеседование с преподавателем. Выявление профессиональных затруднений.

Вывод:

С наставляемым был проведен разбор типичных ошибок в выполнении заданий в работе, в ходе которой выявили трудности и осуществили поиск причин и проблем с последующим их решением. Последний этап с наставляемым – проведение анкетирования (2 этап) о результатах действия программы наставничества, после которого можно сделать вывод, что цели достигнуты и задачи выполнены частично. Требуется продолжение организации работы в данном направлении.

Задачи на следующий учебный год:

1. Продолжать работу над темой самообразования.
2. Пройти курсы повышения квалификации.
3. Работать по совершенствованию профессиональных знаний и навыков.

4. Привлечь молодого педагога к участию в районных методических объединениях, семинарах, в профессиональных педагогических конкурсах, в региональных и всероссийских научно-практических и просветительских мероприятиях.

Ворошилова И.В. Форма наставничества опытный педагог — молодой специалист. Срок реализации программы: 3 года. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания - 31.05 2025 года.

Цель: обеспечение качественного уровня развития системы наставничества на институциональном уровне, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога.

В рамках наставничества над молодым специалистом были определены основные задачи работы:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

В процессе работы с наставляемым была проведена следующая работа:

1. Ознакомление с программой наставничества по модели «Опытный преподаватель—преподаватель, испытывающий трудности с организацией учебного процесса».
2. Ознакомление с нормативно-правовыми актами, регулирующими направление обучения наставничества.
3. Ознакомление со структурой индивидуального плана развития наставничества.

4. Изучение затруднений в работе по составлению учебной документации и составление персонализированной программы наставничества. Определить перечень дефицитных компетенций, требующих развития.
5. Заполнение заявления (согласия) на участие в программе наставничества по данной модели.
6. Анкетирование (1 этап) об ожиданиях от программы наставничества.
7. Детальное ознакомление со структурой учебного процесса.
8. Детальное ознакомление с содержанием нормативно-технической документации (рабочими программами, календарно-тематическими планами).
9. Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения для проведения уроков по учебным дисциплинам и междисциплинарным курсам.
10. Детальное ознакомление с содержанием нормативно-технической документации .
11. Посещение уроков у начинающего педагога (практических занятий).
13. Знакомство и разработка планов уроков.
14. Подведение итогов работы достижений преподавателя.
15. Анкетирование (2 этап) по завершении программы наставничества.

Вывод:

С наставляемым был проведен разбор типичных ошибок в выполнении заданий в работе, в ходе которой выявили трудности и осуществили поиск причин и проблем с последующим их решением. Последний этап с наставляемым – проведение анкетирования (2 этап) о результатах действия программы наставничества, после которого можно сделать вывод, что цели достигнуты и задачи выполнены частично. Требуется продолжение организации работы в данном направлении.

Задачи на следующий учебный год:

1. Продолжать работу над темой самообразования.
2. Пройти курсы повышения квалификации.
3. Работать по совершенствованию профессиональных знаний и навыков.
4. Привлечь молодого педагога к участию в районных методических объединениях, семинарах, в профессиональных педагогических конкурсах, в региональных и всероссийских научно-практических и просветительских мероприятиях.

Ворошилова К.П. Форма наставничества опытный педагог — молодой специалист. Срок реализации программы: 3 года. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания - 31.05 2025 года.

Цель: выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь; создать условия для развития профессиональных навыков педагога; развивать потребности у педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

В рамках наставничества над молодым специалистом были определены основные задачи работы:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

В процессе работы с наставляемыми была проведена следующая работа:

1. Ознакомление с программой наставничества по модели «Опытный преподаватель–преподаватель, испытывающий трудности с организацией учебного процесса».
2. Ознакомление с нормативно-правовыми актами, регулирующими направление обучения наставничества.
3. Ознакомление со структурой индивидуального плана развития наставничества.
4. Изучение затруднений в работе по составлению учебной документации и составление персонализированной программы наставничества. Определить перечень дефицитных компетенций, требующих развития.
5. Заполнение заявления (согласия) на участие в программе наставничества по данной модели.

6. Анкетирование (1 этап) об ожиданиях от программы наставничества.
7. Детальное ознакомление со структурой учебного процесса.
8. Детальное ознакомление с содержанием нормативно-технической документации (рабочими программами, календарно-тематическими планами).
9. Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения для проведения уроков по учебным дисциплинам и междисциплинарным курсам.
10. Детальное ознакомление с содержанием нормативно-технической документации .
11. Посещение уроков у начинающего педагога (практических занятий).
13. Знакомство и разработка планов уроков.
14. Подведение итогов работы достижений преподавателя.
15. Анкетирование (2 этап) по завершении программы наставничества.

Вывод:

С наставляемым был проведен разбор типичных ошибок в выполнении заданий в работе, в ходе которой выявили трудности и осуществили поиск причин и проблем с последующим их решением. Последний этап с наставляемым – проведение анкетирования (2 этап) о результатах действия программы наставничества, после которого можно сделать вывод, что цели достигнуты и задачи выполнены частично. Требуется продолжение организации работы в данном направлении.

Задачи на следующий учебный год:

1. Продолжать работу над темой самообразования.
2. Пройти курсы повышения квалификации.
3. Работать по совершенствованию профессиональных знаний и навыков.
4. Привлечь молодого педагога к участию в районных методических объединениях, семинарах, в профессиональных педагогических конкурсах, в региональных и всероссийских научно-практических и просветительских мероприятиях.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что вовлечение молодых специалистов в различные формы наставничества и сопровождения является реальной, актуальной практикой. Но наставничество – это сложный процесс, требующий продуманной психолого-педагогической инструментальной, методического и технологического обеспечения.

В современной системе образования технология наставничества может рассматриваться как ключ к развитию современного, конкурентоспособного, компетентного общества молодых людей, которые способны трудиться не только на благо себя, но и на благо общества и страны.