

**Отчёт наставника по итогам реализации программы наставничества,
осуществляемой в контексте модели
«классный руководитель – классный руководитель»**

1. Общие сведения

Ф.И.О. наставляемого: Метелкина Екатерина Алексеевна

Ф.И.О. наставника: Казакова Наталия Адамовна

Ф.И.О., должность куратора Лашихия Ольга Александровна

Период наставничества: с 01.09.2024 по 30.05.2025.

2. Рефлексивный анализ

Целевой контур программы наставничества классного руководителя Метёлкиной Е.А. определялся на основе карты комплексной диагностики профессиональных затруднений классного руководителя и интервью. В результате были определены дефицитные профессиональные компетенции: аналитическая компетентность и социально-педагогическая компетентность, которые легли содержательной единицей в основу программы.

Планируемым результатом наставнической деятельности было обозначено: сформированное умение взаимодействовать с родителями обучающихся, сплочение классного коллектива.

Достижение плановых показателей достигалось с помощью следующих действий:

- ☐ изучение нормативного акта «Должностная инструкция классного руководителя», нормативных документов по организации воспитательного процесса;
- ☐ взаимопосещение внеклассных мероприятий, родительских собраний;
- ☐ обучение на методических семинарах
- ☐ совместные внеклассные мероприятия.
- ☐ проектирование работы по выстраиванию работы с родителями и учащимися на год;
- ☐ оценка результативности реализации программы наставничества.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего классного руководителя (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в два этапа:

В 2024-2025 учебном году **1й этап – адаптационный.**

На данном этапе происходила отработка основных проблемных зон наставляемого. Ключевым принципом для меня, как наставника, является деятельностный подход, в этой связи для погружения в тематику наставляемому в начале было предложено изучение нормативного акта «Должностная инструкция классного руководителя», нормативных документов по организации воспитательного процесса, требования к ведению документации классного руководителя, заполнение электронного журнала в АСУ РСО.

После данного этапа происходило обсуждение с наставляемым возникающих вопросов.

Следующий этап работы с наставляемым заключался в совместном

проектировании Дня знаний, Праздника осени, сценария проведения родительского собрания «Адаптация пятиклассников».

Сформированные в ходе данной деятельности умения позволили перейти к задаче более высокого порядка, а именно: «проектирование работы по выстраиванию работы с родителями и учащимися на год», где ведущая роль принадлежала наставляемому.

Вместе с Екатериной Алексеевной мы составляли план работы с родителями, проведение собраний и индивидуальных бесед, работа с детьми и родителями, оказавшимися в социально – опасном положении, в ТЖС.

Важным в период 1 этапа было способствовать Формированию у молодого классного руководителя навыков организаторской работы с классным коллективом: роль ученического самоуправления, помощь по вовлечению в кружковую и внеурочную деятельность, диагностика уровня воспитанности обучающихся.

Развитие умений анализировать социальную ситуацию развития как каждого ребенка в отдельности, так и, в целом, классного коллектива: взаимопосещение воспитательных мероприятий, анализ педагогических ситуаций, организация работы с педагогом-психологом (тренинг «Учусь строить отношения», «Бесконфликтные способы общения с родителями»).

Я рекомендовала Екатерине Алексеевне совершенствовать свои знания, выступать с докладами на педсоветах, семинарах, участвовать в конкурсах. Данная практика позволила обогатить знания молодого специалиста, совершенствовать профессиональное развитие.

Екатерина Алексеевна приняла участие в конкурсе педагогического мастерства «Фестиваль методических идей молодых педагогов».

Данная практика наставничества создает условия, которые направлены на формирование исследовательской, творческой активности педагога, помогает преодолевать трудности, связанные с адаптацией в новых условиях трудовой деятельности.

В начале учебного года мы провели анкетирование в 5 классе по исследованию уровня комфортности в школе. Такую же анкету мы провели сейчас, в апреле. Получили следующие результаты:

Уровень деятельности классного руководителя по формированию благоприятного психологического климата в классе	Начало года	Конец года
	Высокий уровень – 20% Средний уровень – 40% Низкий уровень – 40% Итого: Низкий уровень	Высокий уровень – 50% Средний уровень – 33% Низкий уровень – 17% Итого: Средний уровень

В начале года был низкий уровень деятельности классного руководителя по формированию благоприятного психологического климата в классе, а в конце учебного года уже средний. Это говорит о том, что работа по сплочению классного коллектива даёт свои положительные результаты

Резюме

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что у наставляемого Метёлкиной Е.А. сформирована компетенция по взаимодействию с обучающимися и их родителями. Учитель научился выстраивать результативный диалог с детьми и их родителями. Уровень комфорта в классном коллективе повышен.

К наиболее эффективным методам работы можно отнести: внеурочную деятельность, рефлекссию, личное лидерство.

Приложение 1 Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений классного руководителя.

0 баллов – нужна помощь

1 балл – владею частично

2 балла – владею в полной мере

Области компетенции	Содержание профессиональных компетенций	Владею в полной мере	Владею частично	Нужна помощь
Нормативно-правовая компетентность	Социокультурная			
Аналитическая компетентность (позволяет классному руководителю принимать эффективные решения конкретных задач в воспитательной работе)				
Компетентность здоровьесбережения (направлена на изучение физического и психического здоровья учащихся класса)				

[illegible]

компетентность (направлена на организацию разнообразной деятельности в области культуры и свободного времени учащихся)	ребят в организации и проведении внеклассных мероприятий			
	сохранение и обогащение опыта культурной деятельности народов России		1	
	обеспечение развития детской личности на ценностях, нормах и традициях российской культуры	2		
	организация развития способностей и потребностей детей в свободное время		1	
	разработка системы освоения детьми природной среды		1	
Социально-педагогическая компетентность (реализуется на основе создания опыта взаимодействия классных руководителей, социальных педагогов и школьных психологов)	поддержание партнерских отношений с семьей ребенка, совместное решение детских проблем		1	
	насыщение воспитательным содержанием социальной среды, оказывающей решающее воздействие на развитие детской личности		1	
	формирование социально-психологического климата, способствующего продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию подростков в детском коллективе			0
	овладение формами и методами обучения детей различным видам социальной деятельности и межличностного взаимодействия	2		

Результаты диагностики

Средний балл составляет 1,6-2,0 баллов – владеет в полной мере,
1,0 – 1,5 – владеет частично,
ниже 1,0 – не владеет

Области компетенции	Средний балл
Нормативно-правовая компетентность	1,25
Аналитическая компетентность	1,0
Компетентность здоровьесбережения	1,5
Социокультурная компетентность	1,2
Социально-педагогическая компетентность	1

Приложение 2

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? **Да**

2. Если да, то где? __ГБОУ СОШ с. Красноармейское__

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько наставляемый овладел необходимыми	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

теоретическими знаниями										
5. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности классного руководителя

9. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

10. Что особенно ценно для Вас было в программе? Передать свой опыт классного руководства, получить стимул самосовершенствования

11. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

Выполнить совместный проект.

12. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

Приложение 3

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? Да

2. Если да, то где? ГБОУ СОШ с. Красноармейское (23-24 уч год)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

1. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Качество передачи Вам необходимых практических	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

навыков											
7. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

9. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Стать успешным классным руководителем.

10. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------

11. Что особенно ценно для Вас было в программе?

Возможность общения с опытным классным руководителем.

12. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

Создать общий проект с наставником.

13. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	--------------	-------	----------	---------