



Отчет учителей наставников о проделанной работе с молодыми специалистами

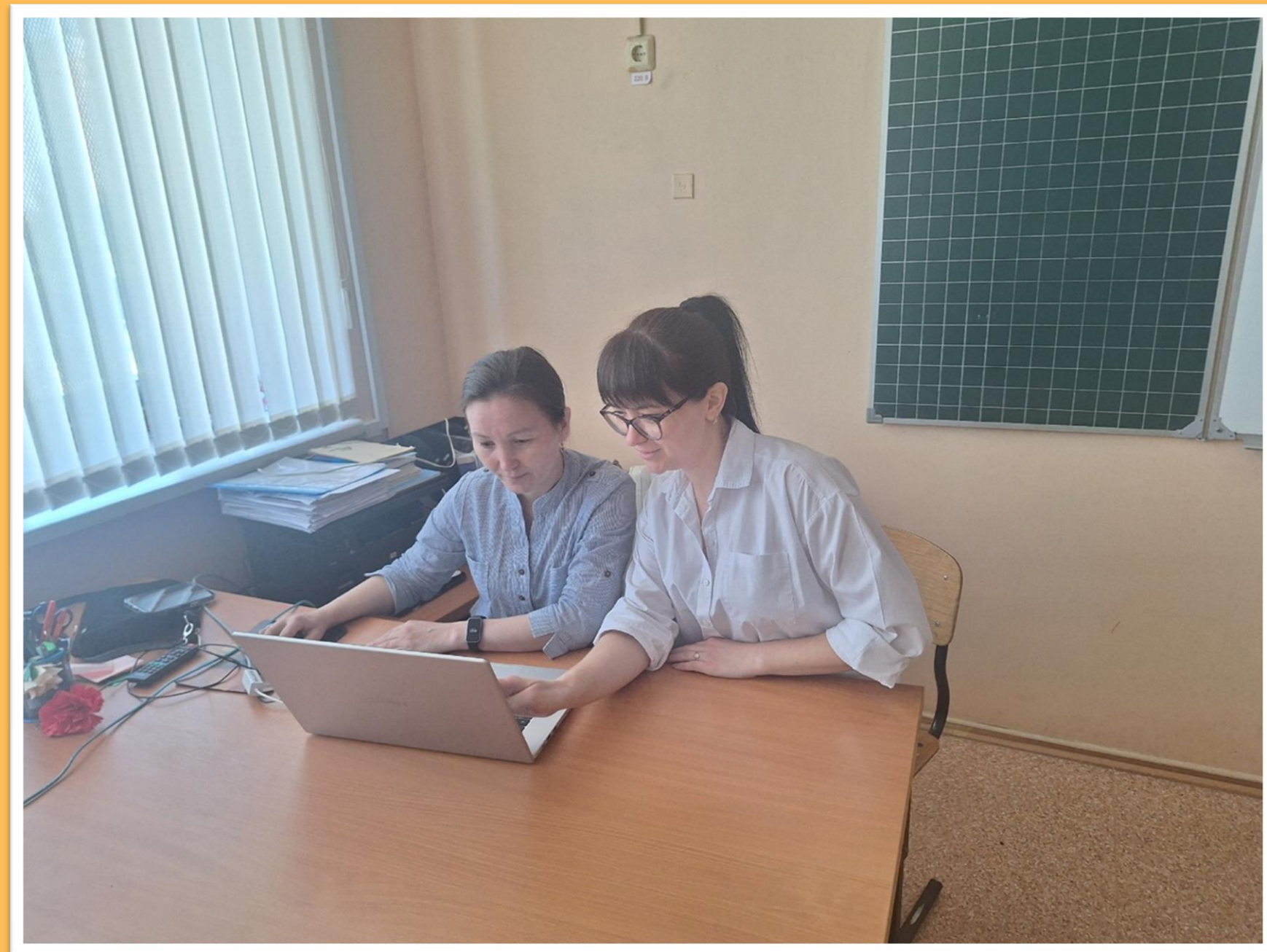
Молодой специалист Кудайгулова Р.Р. – наставник Пылёва Д.С.

Молодой специалист Иотова М.А. – наставник Грудцына Н.Ю.

Поддержка и развитие через наставничество

Наставник играет ключевую роль в адаптации молодого специалиста, обучая и поддерживая его на каждом этапе профессионального пути.





Сотрудничество с молодым специалистом

Наставники и молодые специалисты регулярно встречаются для обсуждения прогресса, постановки новых целей и определения направлений для развития навыков.

Обмен опытом и обратная связь помогают молодым специалистам лучше понять свои сильные и слабые стороны, способствуя росту и профессиональному развитию.

Методы обучения

Наставничество включает тесное взаимодействие наставника с молодым специалистом, что помогает быстро решить возникающие вопросы и обеспечивает персонализированный подход к обучению.

01

Семинары и специальные тренинги способствуют расширению кругозора молодого специалиста и укреплению его межпрофессиональных связей в команде и организации.

03

Коучинг используется для углубленного анализа профессиональных задач специалиста, развития стратегического мышления и способностей к самостоятельному решению проблем.

02

Неформальное обучение, включая обсуждения и практические задания, дополняет основной процесс, способствуя развитию необходимых в работе гибких навыков.

04

Преодолеваемые проблемы и вызовы

Сентябрь- октябрь 2024

На начальном этапе основной сложностью была адаптация к новой рабочей среде и культуре организации

Январь-май 2025

К началу февраля специалисты научились быстрее решать задачи, ограничивая влияние стресса и повышая эффективность.

Ноябрь-декабрь-2024

В середине процесса были замечены трудности в управлении временем и расстановке приоритетов.

Обратная связь от молодого специалиста

Эффективность процесса наставничества

Молодой специалист отмечает значительное улучшение профессиональных навыков и уверенности. Процесс наставничества помог быстрее адаптироваться и наладить рабочие процессы.

Предложения по улучшению

Рекомендуется внедрить больше совместных тренингов с коллегами. Это может повысить качество взаимодействия и усилить командный дух в образовательной организации.



Будущие цели и планы

Углубление знаний в работе образовательной организации — ключевой этап для роста молодого специалиста.

Развитие навыков лидерства и эффективной коммуникации позволит лучше взаимодействовать с родителями, детьми и коллегами

Изучение новых технологий позволит молодому специалисту лучше и качественнее проводить подготовку к урокам.



Ключевые показатели деятельности

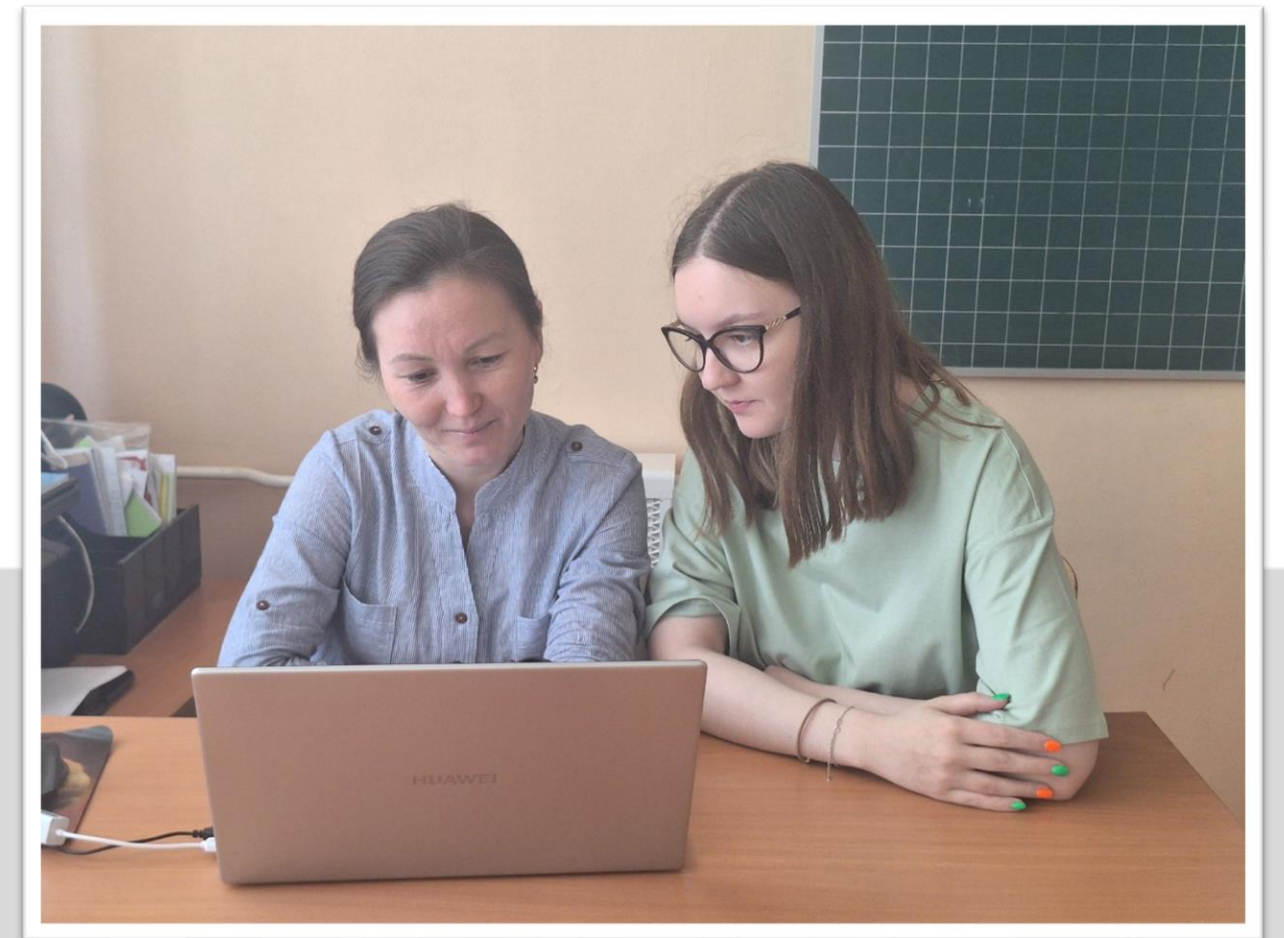
Измерение прогресса через количественные и качественные показатели за период наставничества.

Данные подтверждают общее улучшение навыков и эффективности работы.



Итоги наставничества и перспективы

Период адаптации молодого специалиста прошел успешно. Молодому специалисту оказывается помощь администрацией и педагогом-наставником в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства.





Задачи на будущий год

- *работать над повышением компетентности молодого педагога в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала учащихся на уроках;*
- *направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем мотивации.*

Желаем успехов в работе

