

Отчёта наставника по итогам реализации программы наставничества, осуществляемой в контексте модели «педагог-педагог»

1. Общие сведения

Ф.И.О. наставляемого: Алатырева Елена Алексеевна

Ф.И.О. наставника: Благова Наталья Николаевна

Период наставничества: с 4 октября 2022 по 31 августа 2023

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

2. Рефлексивный анализ

На 1-ом этапе совместно с наставляемым была сформирована программа наставничества, включающая цели, задачи, сроки и этапы реализации программы, ожидаемые результаты, а также сформирован индивидуальный план развития компетенций молодого специалиста под руководством наставника, включающий анализ имеющихся профессиональных трудностей и способы их преодоления, составляющие вхождение наставляемого в должность, направления профессионального развития педагогического работника, самоанализ и рефлексии профессиональной деятельности молодого специалиста. Молодой специалист приступил к должности не имея ранее педагогического опыта, обучение специальности у наставляемого шло параллельно с выполнением функциональными обязанностями и образовательным процессом в целом. Наставляемый советовался с наставником на всех этапах педагогического процесса, предлагала свои творческие идеи, согласовывала свои действия с педагогами, инициировала обсуждения трудных случаев на занятиях. Наставляемый проявила очень большую заинтересованность в работе, демонстрируя высокий уровень мотивации в профессии и конкретно в предметной области, проявляя активность, любознательность, настойчивость в реализации поставленных целей.

Основной этап реализации программы наставничества, который проходил в течение всего учебного года включал несколько составляющих:

Вхождение в должность: знакомство с педагогическим коллективом и изучение помещений образовательной организации, а также правила пользования ими, прошло достаточно быстро, т.к. наставляемый ранее работала в этой школе делопроизводителем. Более тесное знакомство наставляемого с педагогическим коллективом началось на педагогическом совете и продолжалось в течение учебного года в ходе общешкольных мероприятий, совместных встреч и коллективных дел. Наставник познакомил наставляемого с сайтом школы, страничкой в социальных сетях, рассказал о правилах пользования Интернет-ресурсами, правилах публикации статей, напомнил кодекс этики и служебного поведения сотрудников, в том числе учителя. Наставник напомнил наставляемому о возрастных особенностях воспитанников учреждения, а также описал обобщенный психологический портрет учащихся специального образовательного учреждения, направляемых в учреждение судебными органами за совершенные правонарушения. Наставляемый познакомился с особенностями взаимодействия со слепыми и слабовидящими воспитанниками, с распорядком дня и режимными моментами образовательного процесса. Важным было сформировать понимание

эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций между педагогом и учеником, или учениками, педагогом и коллегами, познакомится со способами их профилактики и урегулирования.

Организация учебной деятельности: наставляемый познакомился с методикой построения и организацией учебного процесса. Под руководством наставника наставляемый научился создавать рабочие программы и осуществлять контрольно-тематическое планирование по учебному предмету, при составлении рабочих программ пользоваться конструктором программ, а также составлять технологическую карту учебного занятия.

Наставник стимулировал наставляемого к знакомству с успешными практиками, разработками и программами учителей-предметников, и инновационными технологиями, внедряемыми в педагогическую практику образовательных учреждений, использовать их в работе, формировать навыки педагогического мастерства, осуществлять самоконтроль деятельности учителя, анализировать учебные достижения учащихся, уровень их знаний, умений и навыков по учебному предмету.

Учитывая, что образовательная деятельность в учебном заведении непрерывно связана с участием воспитанников в предметных олимпиадах, конкурсах и других мероприятиях разного уровня, важно было мотивировать наставляемого на данный вид деятельности. Так в течении учебного года ученик наставляемого учителя принял участие в окружном этапе олимпиады по математике. Результаты выполненных учеником заданий были обсуждены совместно, проанализированы ошибки, выявлены слабые места в обучении, сделаны акценты на необходимости восполнения пробелом по учебному предмету.

На данном этапе программы наставничества наставник и наставляемый приступили к предварительной подготовке к конкурсу педагогического мастерства, который является одним из ведущих способов признания успешности учителя. Были подготовлены и проведены два открытых урока, которые были подробно проанализированы, отмечены сильные и слабые места урока, выявлены ресурсы наставляемого педагога, а именно, качества учителя, способствующие эффективному взаимодействию с учениками (доброжелательность, эмоциональная стабильность, ораторские способности). Наставляемый учитель успешно использует на уроках дидактический материал и наглядность, добивается усвоения учебного материала, осуществляет контроль полученных знаний учеников. Анализ результатов реализации программы наставничества осуществлялся, во-первых на протяжении всего учебного года. Он включал анализ открытых уроков и занятий по предмету, контрольных и самостоятельных работ учеников, результатов участия в олимпиаде по предмету. На этом этапе наставник и наставляемый организовывали совместные встречи, обсуждали возникающие в процессе работы трудности, корректировали деятельность наставляемого, планировали уроки.

Во-вторых, по окончании учебного года и завершении программы наставничества, было проведено анкетирование наставляемого и наставника. Полученные в ходе анкетирования результаты показали степень удовлетворенности мероприятиями программы каждого его участника.

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? *да*
2. Если да, то где?

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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 профес-сиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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? <i>Оказать поддержку педагогу, сформировать уверенность в профессии и привычку в дальнейшем развитии.</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Что особенно ценно для Вас было в программе?	<i>Новый опыт сотрудничества с коллегой.</i>									
11. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?	<i>Не давать наставляемому учебную нагрузку сверх нормы, оставляя время для самообучения и саморазвития.</i>									
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	12. Как часто проводились	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? *нет*
2. Если да, то где?

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Эффективность программы наставничества										
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 навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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	<i>Повысить свою квалификацию и</i>									

роли?	<i>приобрести необходимые навыки в педагогической деятельности.</i>									
10. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Что особенно ценно для Вас было в программе?	<i>Составлять рабочие программы и готовить открытые уроки.</i>									
13. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных компетенций и навыков.	Очень часто Часто Редко 1-2 раза Никогда									

Вывод.

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, следует отметить, что программа наставничества достигла своих целей и планируемых результатов. У наставляемого педагога-психолога сформированы необходимые компетенции по оптимизации образовательного процесса и личностного роста. Наставляемый педагог-психолог успешно прошел адаптацию в профессии, повысилась его самооценка, нормализовался уровень тревожности, мотивация к образовательной деятельности сохранилась высокой.