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

1. **Общие сведения**

# Форма наставничества учитель-учитель

## Ф.И.О. наставляемого: Дементьева Татьяна Васильевна

## Ф.И.О. наставника: Эргашева Айгуль Бахтовна

Период наставничества: 25.08.2022 г. по 25.05.2023

Главная цель системы наставничества – повышение качества преподавания учителя. Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу специалиста.

**Целью наставничества** является успешное закрепление на рабочем месте специалиста, помощь в методической работе учителя начальных классов с учащимися среднего звена, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

**Основными задачами** наставничества являются:

- 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;

- Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;

- 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;

- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.

Работа включала:

1. Диагностика затруднений наставляемого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков и организация взаимопосещения.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности (в конце четверти)

4. Помощь учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, предметные недели).

6.Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

**Формы и методы работы педагога-наставника с** Наставляемым лицом:

§ консультирование (индивидуальное, групповое);

§ активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, творческие мастерские, участие в конкурсах, др.).

Задача завершения наставничества - подведение итогов работы всей программы в целом в формате личной рефлексии.

# Рефлексивный анализ

## Совместная работа выстроилась в три этапа:

**На 1-ом этапе** была проведена очная встреча наставника и наставляемого во время одного из педсоветов. 1-й этап – адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**2-й этап** – основной, в ходе которого происходила отработка основных проблемных зон наставляемого.

Во время первой встречи подробно обсудили фронт работы. Вместе с куратором решили, на каких приоритетных задачах стоит сконцентрироваться в данный момент. Пришли к выводу, что стоит начать работу с организационных трудностей, которые приводят к психологическому стрессу, неуверенности. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Достижение плановых показателей достигалось с помощью следующих действий: формирование представлений о лучших практиках; оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений, которые так же затрагивали знания, умения и личностные компоненты.

Наставник обеспечивал соответствующее сопровождение, делился опытом, знаниями и

поддерживал подопечного способом, который является эффективным и результативным. Все это явилось ярким примером педагогики сотрудничества, обеспечивало его право на выбор, на собственное достоинство, уважение.

Готовились к открытому уроку по математике, на котором представители администрации оценили уровень педагогической подготовки специалиста.

## **й этап** - контрольно-оценочный. Завершение работы наставничества. Были подведены итоги и оценка уровня профессиональной компетентности педагога.

# Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

## **Вывод:**

## Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что наставляемый Дементьева Татьяна Васильевна успешно адаптировалась в учреждении. В течение года непрерывно совершенствовала качество преподавания и методы работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся и активизировала практические, индивидуальные, самостоятельные навыки преподавания.

# Анкета наставника

## Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? *нет*

* 1. Если да, то где?

## 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  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 |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

*Оказать поддержку педагогу*

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

## Что особенно ценно для Вас было в программе?

Оказание помощи педагогу, активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.

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

*Побольше практических занятий.*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 |

# Анкета наставляемого

## Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? *нет*

1. Если да, то где?

## 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 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 роли?

*Получить помощь в повышение уровня самооценки*

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

## Что особенно ценно для Вас было в программе?

## Приобрела практические навыки в заполнении документации, отчетов, составлении задач по функциональной грамотности.

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

*Побольше практических занятий*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 13. Как часто проводились  мероприятия по развитию конкретных профессиональных | Очень часто | Часто | Редко | 1-2  раза | Никогда |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,  вебинары, участие в конкурсах) |  |  |  |  |  |