

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

1. Общие сведения

Ф.И.О. наставляемого: Макарова Наталья Викторовна

Ф.И.О. наставника: Манаева Татьяна Вячеславовна

Период наставничества: с 1 сентября 2021 по 31 августа 2022

Программа наставничества ставила следующие цели:

- Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения молодых специалистов с использованием различных форм наставничества;
- Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;
- Улучшение показателей организации в образовательной социокультурной и других сферах;
- Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых специалистов, поддержка индивидуальной образовательной траектории молодых специалистов;
- Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации молодого специалиста, закрепление педагогической профессии.
- Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Для достижения поставленных целей был сформулирован ряд задач:

- Адаптация молодого специалиста в новом педагогическом коллективе;
- Плавный «вход» молодого специалиста – мастера производственного обучения в целом в профессию;
- Построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- Создание условий для построения успешной карьеры молодого специалиста.

Программа включала три основные этапа ее реализации:

– I этап – подготовительный: разработка Программы наставничества и планирование программных мероприятий;

II этап – основной: формирование наставнической пары, организация и осуществление работы наставнической пары;

III этап – завершающий, аналитико-обобщающий: завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества.

Реализация программы наставничества планирует получить следующие ожидаемые результаты:

- Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди

обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства наставник - наставляемый;

- Практическая реализация концепции построения индивидуальной образовательной траекторий и личностного подхода к профессиональному развитию наставника;

- Измеримое улучшение личных показателей эффективности наставляемого педагога, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- Формирование устойчивых связей между всеми членами учебно-воспитательного процесса в образовательной организации.

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 вхождения наставляемого в должность, направления профессионального развития педагогического работника, самоанализ и рефлексия 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 уроке. 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 с 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, познакомиться 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 течение 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 пробелов 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? Ранее была наставником молодых учителей в ГКО СУВУ

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 программенаставничества	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

8.Что Вы ожидали от программы и своей роли? Оказать поддержку педагогу, сформировать уверенность в профессии и привычку в дальнейшем развитии.

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

10.Что особенно ценно для Вас было в программе? Новый опыт сотрудничества с коллегой.

11.Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? Не давать наставляемому учебную нагрузку сверх нормы, оставляя время для самообучения и саморазвития.

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

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.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? Повысить свою квалификацию и приобрести необходимые навыки в педагогической деятельности.

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

11. Что особенно ценно для Вас было в программе? Составлять рабочие программы и готовить открытые уроки.

12. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?
Расширить программу до двух лет наставничества.

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 учителя Макаровой Натальи Викторовны сформированы необходимые компетенции по оптимизации образовательного процесса и личностного роста. Наставляемый педагог успешно прошел адаптацию в профессии, повысилась его самооценка, нормализовался уровень тревожности, мотивация к образовательной деятельности сохранилась высокой.