

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

## **1. Общие сведения**

Ф.И.О. наставляемого: учитель нач. классов Шапилова А.А.

Ф.И.О. наставника: учитель нач. классов Любаева И.В.

Ф.И.О. куратора: Любаева И.В.

Период наставничества: с «01»09.2021г. по «30»05.2022г.

## **2.Рефлексивный анализ**

Целевой контур программы наставничества определялся как развитие профессиональных умений и навыков нового специалиста, оказание методической помощи специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации специалиста в условиях современной школы. В результате были определены дефицитные профессиональные компетенции: «Использование новых образовательных технологий», «Создание современных технологических карт», которые легли содержательной единицей в основу программы.

Планируемым результатом наставнической деятельности было обозначено:

1. Успешная адаптация начинающего педагога в учреждении.
2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.
3. Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии.
4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.

5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.

6. Использование в работе инновационных педагогических технологий.

Достижение плановых показателей достигалось с помощью следующих действий:

-диагностика затруднений нового специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей;

-посещение уроков нового специалиста и взаимопосещение;

- планирование и анализ деятельности;

- помощь специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;

- помощь в создании технологических карт урока и другой документации;

- ознакомление с СОТ;

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

- создание условий для совершенствования педагогического мастерства нового учителя;

- оценка результативности реализации программы наставничества.

Совместная работа выстроилась в три этапа:

**1й этап** проведен в формате проектно-аналитической сессии со всеми участниками (наставник, наставляемый, куратор) по уточнению организационно-содержательных аспектов программы.

**2й этап** – основной, в ходе которого происходила отработка основных проблемных зон наставляемого. Ключевым принципом для меня, как наставника, является деятельностный подход. В этой связи наставляемому в начале было предложено изучение нормативной базы, затем методической

копилки педагогов ОУ. Были использованы различные виды наставничества:

- Цикл практических занятий «Ведение школьной документации»
- Цикл обучающих мероприятий по самообразованию педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.
- Сетевое взаимодействие сообществ учителей.
- Обмен опытом на заседаниях МО учителей начальных классов.
- Взаимопосещение уроков.
- Изучение методической литературы.
- Участие в вебинарах, конференциях, конкурсах.

Затем происходило обсуждение с наставляемым возникающих вопросов.

Следующий этап работы с наставляемым заключался в совместном проектировании технологических карт уроков, сценариев воспитательных мероприятий.

Я, как наставник, придерживалась лидерской и поддерживающей позиции в проведении методических заседаний. Наставляемому были представлены презентации опыта наставника: «Особенности проектирования современного урока в условиях реализации ФГОС», «Работа с текстом как способ формирования читательской функциональной грамотности младших школьников» и другие. Учитель Шапилова А.А. (наставляемый) проявила себя грамотным, образованным партнером, продемонстрировала знание методики и приемов работы в начальной школе.

Сформированные в ходе данной деятельности умения позволили перейти к задаче более высокого порядка, а именно: «самостоятельное проектирование работы по обучению и воспитанию учащихся начальных классов», где ведущая роль уже принадлежала наставляемому.

При проведении работ по наставничеству я, как наставник, предоставляла обратную связь как в формате индивидуальной встречи, так и

в режиме дистанционного обучения.

**3й этап**– контрольно-оценочный изначально был ориентирован на оценку результативности реализации программы наставничества и проходил в формате рефлексивной сессии, где были обсуждены проблемные вопросы, выявленные в ходе организационно-содержательных аспектов наставнической деятельности.

### **Резюме**

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что у наставляемого учителя Шапиловой А.А. сформирована компетенция по созданию технологических карт современного урока, отчетной документации, по использованию современных образовательных технологий обучения и воспитания младших школьников с использованием очного обучения, онлайн-обучения и онлайн-сервисов.

К наиболее эффективным методам работы можно отнести: проектную деятельность, рефлексия, личное лидерство.

## Анкета наставника Любаевой И.В.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/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. 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?  
Обрести равноправного партнера.

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

10. Что особенно ценно для Вас было в программе? Партнерство.
11. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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 Шапиловой А.А.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/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? **Равноценного партнерства.**

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

11. Что особенно ценно для Вас было в программе? **Партнерство.**

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

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

