

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

**1. Общие сведения**

**Форма наставничества учитель-учитель**

Ф.И.О. наставляемого: Демихова Анастасия Юрьевна

Ф.И.О. наставника: Шидловская Елена Алексеевна

Период наставничества: 01.12.2021 г. по 15.03.2022

Молодому учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. В том числе, педагогам необходима направляющая помощь при подготовке к конкурсам профессионального мастерства.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации при подготовке их к участию в конкурсах профессионального мастерства..

Срок реализации программы: 3,5 месяца.

**ЦЕЛЬ:**

обеспечить качественную подготовку к участию в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года 2022» наставляемого молодого педагога.

**ЗАДАЧИ:**

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей учителя.

3. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом потребностей, затруднений, достижений.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
6. Способствовать планированию карьеры педагога, мотивации к повышению квалификационного уровня.

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- консультирование (индивидуальное);
- активные методы (практические занятия, посещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские).

## **2. Рефлексивный анализ**

Совместная работа выстроилась в три этапа:

**На 1-ом этапе** была проведена очная встреча наставника и наставляемого.

Наставник определил 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 план подготовки к конкурсу профессионального мастерства. Вместе решили, на каких приоритетных задачах стоит сконцентрироваться в данный момент. Совместно определили цели и содержание конкурсных материалов для каждого этапа конкурса профессионального мастерства «Учитель года»

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 наставляемого.

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

Наставник оценил уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определил степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **Вывод**

Цель программы наставничества достигнута, все оставленные задачи решены. Наставляемый продемонстрировал высокий уровень профессионального мастерства в рамках конкурса «Учитель года».

Демихова А. Ю. – победитель окружного и зонального этапов конкурса «Учитель года», лауреат областного этапа конкурса «Учитель года».

## Анкета наставника

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. 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*

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

10. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

11. 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

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?

*Получить помощь в повышение уровня самооценки*

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

11. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

12. 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)					
--	--	--	--	--	--