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

1. **Общие сведения**

Ф.И.О. наставляемого: Штерман О. П., Хохрина Е. А.

Ф.И.О. наставника: Шмаков С. В.

# Рефлексивный анализ

**Цель программы**: создание комфортной профессиональной среды внутри ОО, повышение профессионального потенциала и уровня педагогической деятельности.

# Задачи программы:

* способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развивать интерес к методике построения результатов образовательного процесса, профессионального становления педагога.

Целевой контур программы наставничества учителя начальных классов Штерман О. П., учителя информатики Хохриной Е. А. определялся на основе оценочной процедуры и интервью. В результате была определена дефицитная профессиональная компетенция

«Выстраивать партнерское взаимодействие с обучающимися и их родителями, с использованием онлайн-обучения и онлайн-сервисов», которая легла содержательной единицей в основу программы.

Планируемым результатом наставнической деятельности было обозначено: сформированное умение взаимодействовать с обучающимися, с родителями, в том числе с использованием онлайн-обучения и онлайн- сервисов.

Достижение плановых показателей достигалось с помощью следующих действий:

* формирование представлений о лучших практиках;
* индивидуальные консультации;
* взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий. Совместная работа выстроилась в три этапа:

**Этап 1** - подготовка и обсуждение плана наставничества:

* на основании анкетирования, выяснили проблемы, которые необходимо устранить и составили совместный план работы на текущий год.

**Этап 2** - профессиональное развитие молодого специалиста:

* работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и включает следующие формы:
* самообучение (наставляемый составляет план по самообразованию);
* участие в мероприятиях, организованных в ОО.

**Этап 3** - развитие потенциала наставляемого:

* педагог-наставник совместно с молодым специалистом составили индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе наставника или самого специалиста;
* изучение потребности в повышении квалификации;
* создание персонального сайта педагога;
* изучение вопроса профессиональных педагогических дефицитов.

**Этап 4** - совместная работа наставника с наставляемым:

* один раз в неделю встречаются после работы на 40-50 минут (консультации);
* совместно готовятся к мероприятию в соответствии с календарным планом;
* вместе работают над составлением планов образовательной деятельности,самообразования.

**Этап 5** - Оценка деятельности наставника:

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если:

* молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации образовательной деятельности;
* проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
* показатели качества образовательного процесса находятся на базовом уровне.

На каждом этапе происходило обсуждение с наставляемым возникающих вопросов. При проведении работ по проекту я, как наставник, предоставляла обратную связь, как в формате индивидуальной встречи, так и в дистанционном, совместно отрабатывались ключевые элементы учительской деятельности. Совместно с молодым специалистом анализировались проведённые им уроки, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достигать цели, поставленной на уроке. В течение учебного года Шмаков С. В. посещал уроки своих наставляемых с целью научиться важным профессиональным качествам.

# Резюме

Анализ работы показал, что педагоги уже неплохо владеет методикой ведения урока, материалом урока, следит не только за ходом учебного процесса, но и за порядком в классе, за характером взаимоотношения обучающихся в классе.

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что у наставляемого значительно снизился уровень тревоги и стресса во время организации образовательного процесса, а именно общения с детьми, родителями, коллегами по работе и администрацией ОУ. Сформировались четкие представления об обязанностях, появился навык ведения документации в соответствии со своими должностными обязанностями (электронный журнал, рабочие программы и КТП).