

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

## Общие сведения

Молодой педагог: воспитатель Шабурова Анастасия Анатольевна

Наставник: педагог-психолог высшей квалификационной категории Шабурова Оксана Александровна

Период наставничества: с 1 сентября 2021г по 31мая 2022г

**Цель работы:** совершенствование теоретических и практических знаний, развитие профессиональных умений и навыков молодого педагога, повышение педагогического мастерства.

### **Задачи:**

1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации;
2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений;
3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
5. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.

### **Ожидаемый результат:**

1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении;
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;
3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
4. Совершенствование приемов, методов работы;
5. Исползованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;
6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

## Рефлексивный анализ

На 1-ом этапе совместно с наставляемым была сформирован индивидуальный образовательный маршрут педагога, включающая цели, задачи, сроки и этапы реализации программы, ожидаемые результаты, включающий анализ имеющихся профессиональных трудностей и способы их преодоления, составляющие вхождения наставляемого в должность, направления профессионального развития педагогического работника, самоанализ и рефлексии 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. Однако наставляемая проявила большую заинтересованность в работе, демонстрируя высокий уровень мотивации в профессии, проявляя активность, любознательность, настойчивость в реализации поставленных целей. Наставляемый советовался с наставником на всех этапах педагогического процесса, предлагала свои творческие идеи, согласовывала свои действия с педагогами.

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 проходила практику в этом саду студентом. Более тесное знакомство наставляемого с педагогическим коллективом началось на педагогическом совете и продолжалось в течение учебного года в ходе общих мероприятий, совместных встреч и коллективных дел. Наставник познакомил наставляемого с сайтом сада, страничкой в социальных сетях, рассказал о правилах пользования Интернет-ресурсами, правилах публикации статей, напомнил кодекс этики и

служебного поведения сотрудников.

Наставник напомнил наставляемому о возрастных особенностях воспитанников учреждения, а также описал обобщенный психологический портрет воспитанников ОВЗ. 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 воспитанниками, или 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, при составлении рабочих программ пользоваться конструктором программ, а также составлять технологическую карту занятия.

Наставник стимулировал наставляемого к знакомству с успешными практиками, разработками и программами педагогов, и инновационными технологиями, внедряемыми в педагогическую практику образовательных учреждений, использовать их в работе, формировать навыки педагогического мастерства, осуществлять самоконтроль деятельности педагога, анализировать достижения воспитанников, уровень их знаний, умений и навыков.

Учитывая, что образовательная деятельность в ДОУ непрерывно связана с участием воспитанников в олимпиадах, конкурсах и других мероприятиях разного уровня, важно было мотивировать наставляемого на данный вид деятельности. Так в течении учебного года воспитанники наставляемого педагога принимали участие в различных конкурсах.

На данном этапе программы наставничества наставник и наставляемый приступили к предварительной подготовке к конкурсу педагогического мастерства, который является одним из ведущих способов признания успешности педагога. Были подготовлены и проведены два фрагмента занятия, которые были подробно проанализированы, отмечены сильные и слабые места занятия, выявлены ресурсы наставляемого педагога, а именно, качества педагога, способствующие эффективному взаимодействию с воспитанниками (доброжелательность, эмоциональная стабильность, ораторские способности). Наставляемый педагог успешно использует на занятиях дидактический материал и наглядность, добивается усвоения материала, осуществляет контроль полученных знаний воспитанников.

Анализ результатов реализации индивидуального образовательного маршрута осуществлялся, во-первых, на протяжении всего учебного года. Он включал анализ посещенных занятий. На этом этапе наставник и наставляемый организовывали совместные встречи, обсуждали возникающие в процессе работы трудности, корректировали деятельность наставляемого, планировали занятия.

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 студентов НГУ*

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 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? 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? Научился владеть вниманием аудитории.  
 12. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?  
Побольше времени на знакомство с инновационными практиками по предмету.

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 педагога Шабуровой Анастасии Анатольевны 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.

Наставник

*Щеголева*

Шабурова О.А.

Заведующий



Щеголева О.А.