

**1. Отчёт наставника по итогам реализации программы наставничества
«Развиваемся вместе», осуществляемой в контексте модели «педагог-педагог»**

Ф.И.О. наставляемого: Астапова М.В.

Ф.И.О. наставника: Жихарева Т.А.

Ф.И.О. куратора:

Период наставничества: с «1» сентября 2024г. по «31»мая 2025г.

Цель программы: оказание помощи учителю в его профессиональном становлении.

Задачи программы:

1. Формирование устойчивой мотивации к профессиональному развитию вне зависимости от этапа профессиональной деятельности.
2. Развитие адаптивных способностей у консервативных педагогов к профессиональной самореализации в современных условиях не определенности, изменчивости, сложности, информационной насыщенности.
3. Преодоление состояния профессионального «выгорания» на этапе кризиса социально-профессиональной самоактуализации.
4. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества.

Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации специалистов.

Содержание деятельности:

Реализация программы -1 год.

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор наставнических программ информирует о необходимости реализации наставнических практик и актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; предлагает банк наставников, создает условия для определения наставнических пар.
2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч наставников с наставляемыми и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогами - наставниками.
3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре начинается с диагностики затруднений педагога в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как составляющие его компетентностных дефицитов, преодоление которых откроет перспективы его профессионального развития.
4. Составление индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества педагогом - наставником с наставляемым.
5. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого.
6. Оценка результативности и эффективности реализации программы: диагностика устранения компетентностных дефицитов; оценка итоговых результатов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с наставляемым, с коллегами, подготовки и участия в мероприятиях методических объединений организации, в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах и др.

7. Награждение и поощрение наставников за активную работу.

Формы и методы работы педагога-наставника с учителем:

В работе наставника используются методы наставнической деятельности:

1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностнозначимого опыта.
2. Организация обсуждения (беседа, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.
3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.
4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).
5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование и т.д.).
6. Методы актуализации индивидуальной мотивации.
7. Личный пример (наставник как носитель образа «новатор», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).
8. Консультирование и т.д.

При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:

1. Прямой – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и вне формальной обстановке.
2. Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого.
3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:
 1. «Я расскажу, ты послушай».
 2. «Я покажу, ты посмотри».
 3. «Сделаем вместе».
 4. «Сделай сам, я подскажу».

«Сделай сам, расскажи, что сделал».

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Ожидаемые результаты программы:

Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.

Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:

1. Индивидуальный план работы наставнической пары или группы.
2. Анкета удовлетворенности наставника.
3. Анкета удовлетворенности наставляемого.

4. Отчет наставника.

5. База наставников и наставляемых

Куратор программы наставничества «Учитель - учителю» размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайт

Индивидуальный план организации работы наставнической пары Учитель - учитель

№	Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Результат
1	Формирование представлений: - о внутреннем распорядке школы и нормативно- правовой базы школы; -о единых требованиях ведения электронного журнала, рабочих тетрадей; -о Положении о текущем, итоговом контроле и промежуточной аттестации	Разработка рабочей программы учителя. Ведение школьной документации. Взаимопосещение уроков.	Сентябрь	очный	активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
2	Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания	Работа с журналом теоретического обучения Изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине Посещение стажером урока наставника Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником Посещение занятия стажера наставником Самоанализ урока	Октябрь	Очный	активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

3	Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти. Участие в заседании методического объединения; Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную категорию Презентация портфолио наставником Проверка выполнения программы. Посещение уроков.	Ноябрь	Очный	участие молодого учителя в профессиональных конкурсах, фестивалях;
4	Проанализировать деятельность молодого специалиста за первое полугодие учебного года, дать рекомендации по интересующим вопросам обучения и воспитания школьников на уроках и во внеурочное время.	Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. Анализ работы за первое	Декабрь	Очный	повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; успешное прохождение процедуры аттестации.

		полугодие			
5	Умение конструировать уроки деятельностной направленности по целеполаганию.	Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др. Участие в заседании методического объединения Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе» Взаимопосещение уроков. Изучение отзывов детей и их родителей Анализ контрольных работ, работа над ошибками.	Январь	Очный	появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
6	Планирование и проведение уроков деятельностной направленности по целеполаганию молодым педагогом, Умение анализировать проведённые уроки.	Организация самостоятельного проектирования урока МС. Анализ и самоанализ уроков. Общие положения портфолио педагога Структура содержания и порядок ведения портфолио Оценивание материалов	Февраль	Очный	повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

		портфолио			
		Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования) Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися Мониторинг профессионального роста МС Проверка выполнения программы. Вопросы ВПР	Март	Очный	
7	Анализ методической деятельности пары за период учебного года, диагностика изменений в уровне профессионализма молодого педагога	Мониторинг профессионального роста МС	Май	Очный	повышение профессиональной компетентности

Посещение уроков наставляемого

Месяц	Предмет	Класс	Цель посещения урока	Анализ уроков и деятельности молодого учителя
Октябрь	Русский язык	5	Знакомство с работой, выявление затруднений, оказание методической помощи.	На уроке преобладают объяснительные и репродуктивные методы. Деятельность учеников монотонная.
Ноябрь	Русский язык	6	Управление успехом в процессе урока. Определение уровня толерантности в отношениях ученик-учитель.	Педагог опирается на объяснительные, репродуктивные, инструктивно-практические методы. Активность учащихся проявляется эпизодически (на отдельных этапах урока)
Ноябрь	Литература	5	Организация индивидуальных занятий с учащимися. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.	Учитель не настроен на учебное сотрудничество с учащимися, взаимодействие основано на дисциплинарных ролях.
Февраль	Литература	6	Дифференцированный подход в процессе обучения.	Чувствуется отработанность системы учебных действий между учителем и учащимися

Результаты: Благодаря работе с наставником у наставляемого активизировались практические, индивидуальные, самостоятельные навыки преподавания, повысилась профессиональная компетентность в вопросах педагогики и психологии, появились собственные продукты педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикации, методических разработок, дидактических материалов).

Педагог принимает с обучающимися активное участие в конкурсах.

Благодаря слаженной работе наставника и наставляемого, молодой педагог успешно прошел процедуры аттестации и получил первую квалификационную категорию.

2. Методическая копилка педагога – наставника.

Рекомендации учителю

- Умей радоваться маленьким успехам своих учеников и сопереживать их неудачам.
- Ты очень близкий человек для своего ученика. Постарайся, чтобы он был всегда открыт для тебя. Стань ему другом и наставником.
- Не бойся признаться в своем незнании какого-нибудь вопроса. Будь вместе с ними в поиске.
- Постарайся вселить в ученика веру в себя, в его успех. Тогда многие вершины для него станут преодолимыми.
- Не требуй на уроке "идеальной дисциплины". Не будь авторитарным. Помни, урок - это частичка жизни ребенка. Он не должен быть скованным и зажатым. Формируй в нем личность открытую, увлеченную, раскованную, способную творить, всесторонне развитую.

- Стремись к тому, чтобы твои уроки не стали шаблонными, проведенными "по трафарету". Пусть на уроках свершаются открытия, рождаются истины, покоряются вершины, продолжаются поиски.
- Каждая встреча с учителем для родителей должна стать полезной и результативной. Каждое собрание - вооружить их новыми знаниями из области педагогики, психологии, процесса обучения.
- Входи в класс с улыбкой. При встрече загляни каждому в глаза, узнай его настроение и поддержи, если ему грустно.
- Неси детям добрую энергию и всегда помни, что "ученик - это не сосуд, который необходимо наполнить, а факел, который надобно зажечь".
- Помни, двойка очень вредна и для формирования характера. Найди возможным не увлекаться этой отметкой. Будь в поиске возможности найти путь преодоления постигшей неудачи.
- Помни, каждый твой урок должен быть пусть маленьким, но шагом вперед, к узнаванию нового, неведомого.
- Ученик всегда в обучении должен преодолевать трудность. Ибо только в трудности развиваются способности, необходимые для их преодоления. Умей определить "планку" трудности. Она не должна быть завышенной или заниженной.
- Учи своих учеников трудиться. Не ищи легкого пути в обучении. Но помни, как важно поддержать, ободрить, быть рядом в трудной ситуации. Чувствуй, где необходимы твое плечо, твои знания, твой опыт.
- Если из двух баллов думаешь, какой выбрать, - не сомневайся, поставь высший. Поверь в ребенка. Дай ему крылья. Дай ему надежду.
- Не скрывай от детей своих добрых чувств, но помни: среди них никогда не должно быть особого места для "любимчиков". Постарайся в каждом ребенке увидеть предназначенное ему, открой его ему самому и развей в нем то скрытое, о чем он и не подозревает.
- Помни о том, что ребенку должно быть интересно на уроке. Только когда интересно, ребенок становится внимательным.
- В общении с родителями своих учеников помни, что их дети - самое дорогое в жизни. Будь умен и тактичен. Находи нужные слова. Постарайся не обидеть и не унизить их достоинство.
- Не бойся извиниться, если оказался неправ. Твой авторитет в глазах учеников только повысится. Будь терпелив и к их ошибкам.
- Живи с детьми полной жизнью. Радуйся и огорчайся вместе с ними. Увлекайся и удивляйся. Шутить и наставляй. Учи быть нетерпеливыми ко лжи и насилию. Учи справедливости, упорству, правдивости.
- Не воспитывай слишком самонадеянных - их будут избегать; слишком скромных - их не будут уважать; слишком болтливых - на них не будут обращать внимания; слишком молчаливых - с ними не будут считаться; слишком суровых - от них отмахнутся; слишком добрых - их растопчут.

2. Достижения наставника за период реализации программы, связанные с целями наставнической деятельности.

Участие в областных и окружных семинарах, вебинарах по наставничеству.

Анкета наставника

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?

Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности.

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

10. Что особенно ценно для Вас было в программе?

Репутация и доверие коллег;

Систематизация имеющегося профессионального опыта.

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

Всё было доступно.

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
--	-------------	-------	-------	----------	---------