

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

## 1. Общие сведения

Период наставничества: с 1 сентября 2023 по 31 августа 2024

Программа наставничества ставила следующую цель:

Для достижения поставленной цели был сформулирован ряд задач:

1.

2.

3.

4.

Программа включала три основные этапа ее реализации:

I этап – : выявление профессиональных затруднений, наставляемых; разработка основных направлений работы с наставляемыми;

II этап – : реализация основных положений Программы;

III этап – : подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы .

Реализация программы наставничества планирует получить следующие ожидаемые результаты:

- Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства наставник - наставляемый;

- Практическая реализация концепции построения индивидуальной образовательной траекторий и личностного подхода к профессиональному развитию наставника;

- Измеримое улучшение личных показателей эффективности наставляемого педагога, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- Формирование устойчивых связей между всеми членами учебно-воспитательного процесса в образовательной организации.

## 2. Рефлексивный анализ

На 1-ом этапе совместно с наставляемым была сформирована программа наставничества, включающая цели, задачи, сроки и этапы реализации программы, ожидаемые результаты, а также сформирован индивидуальный план развития компетенций молодого специалиста под руководством наставника, включающий анализ имеющихся профессиональных трудностей и с

способы их преодоления, составляющие вхождения наставляемого в должность, направления профессионального развития педагогического работника, самоанализ и рефлексию 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 наставляемый 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 работала в этой школе сотрудником технического подразделения. 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 детского 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 учащихся специального образовательного учреждения, направляемых в учреждение судебными органами за совершенные правонарушения. 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 воспитанником, или воспитанниками, педагогом и коллегами, познакомится 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 по учебному предмету, при составлении рабочих программ пользоваться конструктором программ.

Наставник стимулировал наставляемого к знакомству с успешными практиками, инновационными технологиями, внедряемыми в педагогическую практику образовательных учреждений, использовать их в работе, формировать навыки педагогического мастерства, осуществлять самоконтроль деятельности воспитателя, анализировать учебные достижения учащихся, уровень их знаний, умений и навыков по учебному предмету. Учитывая, что образовательная деятельность в учебном заведении 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 воспитателя приняли участие во всероссийских, окружных и муниципальных конкурсах где заняли призовые места.

На данном этапе программы наставничества наставник и наставляемый приступили участие в районном конкурсе "Педагогический тандем". Были подготовлены и проведены открытые занятия с детьми, которые были подробно проанализированы, отмечены сильные и слабые места, выявлены ресурсы наставляемого педагога, а именно, качества воспитателя, способствующие эффективному взаимодействию с воспитанниками (доброжелательность, эмоциональная стабильность, ораторские способности). Наставляемый воспитатель успешно использует на занятиях дидактический материал и наглядность, добивается усвоения учебного материала, осуществляет контроль полученных знаний воспитанников.

Анализ результатов реализации программы наставничества осуществлялся, во-первых на протяжении всего учебного года. Он включал анализ открытых занятий, результатов участия в олимпиадах и конкурсах различного уровня, отзывах родителей (законных представителей). На этом этапе наставник и наставляемый организовывали совместные встречи, обсуждали возникающие в процессе работы трудности, корректировали деятельность наставляемого.

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.

Вывод.

Правильно спланированная работа педагогов-наставников помогла молодому педагогу испытывающему профессиональные затруднения преодолеть трудности. Молодой педагог целенаправленно развивал профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывал свой потенциал. Анализ мониторинга подтвердил эффективность проведенной работы.

