

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

1. Общие сведения

Ф.И.О. наставляемого: Рахматуллина Д.М.

Ф.И.О. наставника: Кадауб С.И..

Ф.И.О., должность куратора

Период наставничества: с «__ 1 __»__ сентября _____ 2021__ г. по

«__ 31 __»__ мая _____ 2022__ г.

2.Рефлексивный анализ

Целевой контур программы наставничества учителя истории Кадауб С. И. определялся на основе оценочной процедуры и интервью. В результате была определена дефицитная профессиональная компетенция: «решение эмоциональных, психологических и профессиональных проблем педагога с большим стажем работы, ощущающим дискомфорт в мире новых образовательных технологий или испытывающим кризис профессионального роста, находящимся в ситуации профессионального выгорания», которая легла содержательной единицей в основу программы.

Планируемым результатом наставнической деятельности было обозначено: повышение динамики образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций педагога в сторону социально-значимых, нормализация уровня тревожности и оптимизация процессов общения, повышение уровня самооценки наставляемого.

Достижение плановых показателей достигалось с помощью следующих действий:

- формирование представлений о лучших практиках;
- подготовка открытого\ урока в цифровом формате;
- оценка результативности реализации программы наставничества.

Совместная работа выстроилась в три этапа:

1й этап проведен в формате проектно-аналитической сессии со всеми участниками (наставник, наставляемый, куратор) по уточнению организационно-содержательных аспектов программы.

2й этап – основной, в ходе которого происходила отработка основных проблемных зон наставляемого:

1. «Профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т. д.). Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо

сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

2. Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

Ключевым принципом для меня, как наставника, является создание социально-психологических условий для развития эмоциональной устойчивости, личностного и профессионального роста педагога; формирование умений и навыков по сохранению и укреплению психического здоровья педагогов через овладение ими способами психической саморегуляции и активизацию личностных ресурсов; профилактика эмоционального выгорания педагогов и предоставление базовых информационных источников:

-Изучение сервисов связи. Skype – система интернет телефонии;

- Zoom — платформа для видеоконференцсвязи, которая позволяет организовать виртуальную встречу с другими людьми через видео, аудио или и то, и другое;

После данного этапа происходило обсуждение с наставляемым возникающих вопросов.

Я, как наставник, считаю, что необходимо заниматься целенаправленно повышением профессиональной самооценки, поскольку позитивная оценка себя как достойного уважения человека, профессионала, позволяют современному педагогу чувствовать удовлетворенность собой и своей профессиональной деятельностью.

Учитель Рахматуллина Д.М. (наставляемый) проявила себя заинтересованно, активно, демонстрировала определенные успехи.

Резюмируя этот этап, можно отметить, что наибольшую эффективность в данной работе имеют методы активного обучения: деловые игры, дискуссионные методы принятия решений в группе, методы индивидуального консультирования. Рекомендации психолога носят практикоориентированный характер и воспринимаются педагогами позитивно. Разработанная программа психопрофилактики возникновения и коррекции профессионального выгорания у педагогов общеобразовательного учреждения является достаточно эффективным средством, снижающим уровень эмоционально-профессионального выгорания у педагогов.

Приложение 2

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____ нет _____

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 реальную помощь себе и ___наставляемому педагогу_____

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

10. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____ Приобретенные теоретические знания и _____ практический опыт_____

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

_____затрудняюсь ответить_____

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