

**Кейс/ отчёт наставника по итогам реализации программы наставничества,  
осуществляемой в контексте модели «педагог-педагог»**

**1. Общие сведения**

Ф.И.О. наставляемого: Кабдушева У.И. - педагог

Ф.И.О. наставника: Носкова О.Н. - педагог

Период наставничества: с 01.09.2022г. по 31.05.2023г.

**2. Рефлексивный анализ**

Целевой контур программы наставничества педагога Носковой О.Н. определялся на основе оценочной процедуры и интервью. В результате были определены дефицитные профессиональные компетенции, которые испытывает Улкия Ибраевна в работе:

1. Создавать организационно-методические условия для успешной адаптации начинающего классного руководителя в условиях современной школы.
2. Создавать условия для формирования индивидуальности творческой деятельности начинающего классного руководителя.
3. Развивать потребность и повышать мотивацию в непрерывном самообразовании

Совместная работа выстроилась в три этапа:

**1й этап - мотивационный**

- тестирование для оценки профессиональных компетенций педагога в работе;
- формирование статистической базы сформированности компетенций педагога,
- на основе результатов тестирования определяются дефициты педагога и разрабатываются рекомендации.

**2й этап – Деятельностный**

В план работы наставника с наставляемым входят индивидуальные консультации, теоретические занятия, методические рекомендации и советы. Наставник оказывала необходимую методическую помощь наставляемому. Так, были организованы теоретические занятия по вопросам:

1. Изучение структуры и содержания программы по воспитательной работе ГБОУ СОШ с.Падовка, нормативных документов по организации воспитательного процесса.
2. Практикум по разработке воспитательного плана работы
3. Практикум по организации и проведению классного часа

С целью оказания помощи в освоении современными технологиями и во внедрении их в учебно-воспитательный процесс проводились консультации, беседы, взаимопосещения открытых занятия. Такая работа наставника создаёт условия для активного включения педагога в учебно-воспитательный процесс, помогает наставляемому в освоении новых педагогических технологий, приобщает педагога к работе по самообразованию, учит планировать и оценивать результаты своей профессиональной деятельности.

После каждой встречи происходило обсуждение с наставляемым возникающих вопросов. Я, как наставник, придерживалась лидерской и поддерживающей позиции в проведении всех запланированных мероприятий. Педагог Кабдушева У.И. (наставляемая) проявила активную позицию по реализации намеченного плана, демонстрировала увлеченность этой деятельностью.

Резюмируя этот такт, можно отметить положительный результат наставнической деятельности, а именно:

- высокий уровень включенности педагога в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации, успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- свободное вхождение в должность классного руководителя;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу современные формы и методы воспитания подрастающего поколения;
- установление взаимопонимания с классным коллективом, умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родителями;
- повышение уровня удовлетворенности в собственной работе и улучшение психоэмоционального состояния специалиста.

Для вовлечения родителей наставник, предоставляла обратную связь как в формате индивидуальной встречи, так и в дистанционном, совместно отработывались ключевые элементы.

**3й этап** – аналитический. был ориентирован на оценку результативности реализации программы наставничества и проходил в формате рефлексивная сессии, где были обсуждены следующие проблемные вопросы: «Трудности в работе классного руководителя», «Навыки публичного выступления», выявленные в ходе организационно-содержательных аспектов наставнической деятельности.

### **Резюме**

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что у наставляемого сформированы компетенции: умение работе с классным коллективом, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности классного руководителя, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные воспитательные задачи на высоком уровне.

К наиболее эффективным методам работы можно отнести: проектную деятельность, рефлексии, личное лидерство.

## Приложение 1

### Анкета наставника

**ФИО Носковой О.Н.**

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

2. Если да, то где? ГБОУ СОш с. Падовка

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?

Закрепление лидерского и профессионального потенциала.

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

10. Что особенно ценно для Вас было в программе?

Обмен профессиональным опытом и знаниями. Реализация своего наставнического потенциала

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

---

12. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	3 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	--------	---------

