

**Отчёта наставника Шипиловой И.В в ходе работ с наставляемым Горчицыным П.О., по итогам реализации программы наставничества, осуществляемой в контексте модели «педагог-педагог»**

**1. Общие сведения**

Ф.И.О. наставляемого: Горчицын П.О.

Ф.И.О. наставника: Шипилова И.В.

Ф.И.О., должность куратора

Период наставничества: с «01» сентября 2021г. по «01» марта 2022г.

**2.Рефлексивный анализ**

Целевой контур программы наставничества учителя английского языка Горчицына П.О. определялся на основе личностной мотивации в профессиональном росте и профессиональных затруднений в работе с обучающимися ОВЗ. В процессе работы с наставляемым была определена дефицитная профессиональная компетенция «Организация работы по оказанию детям различной индивидуальной помощи и их сопровождения в учебном процессе», которая стала основным вектором направления при создании индивидуального маршрута для наставляемого.

Планируемым результатом наставнической деятельности было обозначено:

- формирование универсальных учебных действий;
- осуществление адресной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуальных программ развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся;

Достижение плановых показателей достигалось с помощью следующих действий:

- формирование представлений о лучших практиках работы по формированию УУД;
- подготовка индивидуальной дорожной карты адресной помощи обучающемуся;
- представление разработанного образовательного маршрута;
- оценка эффективности работы по данному маршруту;
- оценка результативности реализации программы наставничества.

Совместная работа с наставляемым 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. В первую очередь на этом этапе стало рассмотрение современных технологий для формирования УУД у обучающихся.

Была выбрана проблемно-диалогическая технология одна из многих современных технологий, чтобы на её примере уже построить работу непосредственно с обучающимися. Важным аспектом в работе с наставляемым был принцип практического применения полученных знаний и принципов работы, используя теоретические материалы; для достижения запланированных результатов по ключевым проблемным зонам, которые являлись причиной к возникновению профессиональных дефицитов. Главный принцип - деятельностный подход.

Для погружения в тематику наставляемому в начале было предложено изучение лучших кейсов для понимания основных целей и задач, которые раскрывает перед ним кейс.

После данного этапа происходило обсуждение с наставляемым возникающих вопросов и рисков, которые могли бы появиться в процессе работы.

На следующем этапе работы происходил непосредственно процесс разработки и применения индивидуальных образовательных маршрутов при работе с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также реализация индивидуальных программ развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся.

Я, как наставник, придерживалась лидерской и поддерживающей позиции, как демонстрируя на практике свой педагогический опыт, так и помогая своему наставляемому применять его на практике. Наставляемый проявил себя организованно, профессионально, собрано и не боялся проявить себя как уже не новичок в этой работе, демонстрирую высокий уровень владения на практике умениями, которые получил в ходе реализации программы.

Стоит отметить, что наставляемый получил незаменимый опыт, который пригодится ему в дальнейшей своей профессиональной деятельности.

В ходе достижения поставленных целей и задач я, как наставник, предоставляла обратную связь как в формате индивидуальной встречи, так и в дистанционном, совместно отрабатывались ключевые этапы и моменты. (Комментарии: при начальном этапе работы, наставляемый не смог точно определить свои цели и задачи, с чем я как его наставник помогла сформировать и конкретизировать. )

**3й этап**– контрольно-оценочный изначально был ориентирован на оценку результативности реализации программы наставничества и проходил в формате рефлексивной сессии, где были разобраны проблемные моменты и вопросы, которые возникли при работе в ходе организационно-содержательных аспектов наставнической деятельности.

### **Резюме**

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что у наставляемого Горчицына П.О., сформирована компетенция по взаимодействию с обучающимися, с использованием современных образовательных технологий, индивидуальных маршрутов и

К наиболее эффективным методам работы можно отнести: преемственность, рефлексию, личное лидерство и заинтересованность, а также моральная поддержка в трудных ситуациях.

## Приложение 2

### Анкета наставника

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. 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?  
\_\_\_\_\_

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

10. Что особенно ценно для Вас было в программе?  
\_\_\_\_\_

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	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------