

Отчёт наставника

**по итогам реализации программы наставничества, осуществляемой в
контексте модели «Наставник-коуч»**

1. Общие сведения

Ф.И.О. наставляемого: **Нижутина И.С., Леонова Г.А.**

Ф.И.О. наставника: **Кузнецова В.Д.** педагог-психолог

Ф.И.О. куратора: Лашхия О.А.

Период наставничества: с 01.09.2021г. по 31.12.2021г.

2.Рефлексивный анализ

Цель программы: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной психологической поддержки учителей с большим стажем, ощущающих себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающих кризис профессионального роста, находящихся в ситуации профессионального выгорания.

В результате было определено состояние профессионального выгорания, что стало содержательной единицей в программе.

Планируемым результатом наставнической деятельности было обозначено: Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала; повышение уровня комфортности психологического климата у наставляемых педагогов; создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

Достижение плановых показателей достигалось с помощью следующих действий:

- формирование представлений о лучших практиках;
- Тематическая встреча по теме: «Как снять психо-эмоциональное напряжение»

- Психокоррекционные упражнения. Раскрытие новых личностных ресурсов, решение личных проблем, профилактика профессионального выгорания.
- Психокоррекционные упражнения. Развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- Подведение итогов работы методической пары учитель-учитель (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. Ключевым принципом для меня, как наставника, является деятельности подход в этой связи было проведено выявление степени кризиса профессионального роста и профессионального выгорания наставляемых. После проведенных диагностик происходило обсуждение с наставляемым возникающих вопросов.

3й этап – контрольно-оценочный изначально был ориентирован на оценку результативности реализации программы наставничества и проходил в формате рефлексивной сессии, где были обсуждены проблемные вопросы повышения уровня комфортности психологического климата у наставляемого педагога, выявленные в ходе организационно-содержательных аспектов наставнической деятельности.

Резюме

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

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?

Возможность компетентно помочь учителям, находящимся в состоянии профессионального выгорания.

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

10. Что особенно ценно для Вас было в программе?

Форма наставничества стала эффективным и полезным инструментом в моей работе.

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

Немного дополню содержание 2 этапа работы.

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
		*			