

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
художественно-эстетическому направлению развития детей № 5
село. Арзгир Арзгирского района Ставропольского края
(МКДОУ д/с №5 с. Арзгир)

Отчёт
педагога - наставника
о проделанной работе по организации
наставничества
в 2023-2024 учебном году

Воспитатель: Шило С.П.

Отчёт – педагога наставника Шило С.П. о проделанной работе по организации наставничества в 2023-2024 учебном году.

Ф.И.О. молодого специалиста: Топол А.И.

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Мною были определены цель и основные задачи работы с молодым педагогом.

Цель: оказание практической помощи молодому специалисту в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение его педагогического мастерства.

Задачи:

- Продолжить формирование у молодого специалиста потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания дошкольников. умению практической применения полученных знаний.
- Помочь педагогу, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
- Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; повышать теоретические и практические компетенции молодого специалиста.

Прогнозируемый результат:

1. Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и дошкольников, на основе творческого поиска.
2. Становление молодого педагога как воспитателя-профессионала.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.
4. Умение проектировать воспитательно-образовательную работу на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение занятий;
- теоретические выступления;
- наставничество;
- анкетирование.

Основные виды деятельности:

- Организация помощи в овладении педагогическим мастерством через индивидуальные консультации.
- Проведение открытых занятий для молодого специалиста.
- Привлечение молодого педагога к участию в семинарах.
- Посещение занятий молодого специалиста.
- Отслеживание результатов работы молодого педагога.
- Практическая помощь в педагогической деятельности

Основные направления работы:

- изучение нормативных документов по образовательной работе;
- ведение документации (составление календарно-тематического планирования и планов работы с родителями и т.д.);
- организация воспитательно-образовательного процесса;
- общие вопросы методики организации работы с родителями;
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Выбор формы работы с молодым специалистом начала с вводного анкетирования и беседы, где педагог указал свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определили совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Молодому специалисту была оказана помощь:

- в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- в выработке применять теоретические знания в практической деятельности;

Результаты работы

Владеет навыками:

- ведения документации группы;
- разработки рабочей программы педагога, плана работы
- разработки конспектов занятий.

Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности

Выполняет требования профессиональной деятельности в соответствии со стандартом ФГОС. Владеет новыми образовательными технологиями и методами работы с детьми,

Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества использовалась модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

Оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценки;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- общая оценка результатов для образовательной организации:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества.

Топол А.И. прошла обучение по персонализированной программе наставничества, активно взаимодействовала с наставником, освоила новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога результатами реализации персонализированной программы наставничества, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Анкетирование позволило выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции Топол А.И. на процесс наставничества были получены следующие показатели и выводы:

- качество наставничества – 10 баллов;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества – продуманная подготовка, актуализированный план работы, современные формы работы, продуманность методического материала, удобное время работы, доступность и актуальность методических разработок и консультаций;
- пути совершенствования системы наставничества и деятельности наставника организовывать больше мероприятий групповой формы работы.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Для организации получения данной оценки с Топол А.И. проведено тестирование, которое позволило выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества. По итогам тестирования педагог обладает достаточной компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на уровне выше среднего.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки реального использования наставляемым освоенных способов поведения и умений на практике применялась анкета. По итогам анкетирования педагог показала достаточно высокие показатели оценки освоенных способов поведения и умений на практике.

Вывод. Период адаптации молодого специалиста прошел успешно. Молодому специалисту оказана помощь в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства. По итогам мониторинга реализации персонализированного плана по наставничеству, необходимо отметить, что педагог владеет на достаточном уровне теоретическими и практическими компетенциями.

Задачи на следующий учебный год:

- работать над повышением компетентности молодого педагога в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала воспитанников;
- направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с воспитанниками с разным уровнем развития;
- овладение инновационными технологиями.