

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

1. Общие сведения

Ф.И.О. наставляемого: Убогова Людмила Анатольевна

Ф.И.О. наставляемого: Зурнина Елена Викторовна

Ф.И.О. наставника: Никитина Елена Александровна

Период наставничества: с «01» сентября 2021г. по «31» мая 2022г.

2. Рефлексивный анализ

Целевой контур программы наставничества воспитателей Убоговой Л.А. и Зурниной Е.В. определялся на основе оценочной процедуры и интервью. В результате была определена дефицитная профессиональная компетенция «Ведение и оформление документов по должности педагог-психолог», которая легла содержательной единицей в основу программы.

Основная цель системы наставничества определяет раскрытие потенциала личности наставляемого в психолого-педагогической деятельности, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также оказание помощи педагогическому работнику ДОО в его профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Планируемым результатом наставнической деятельности было обозначено: устранение дефицита знаний сопровождаемого по должности педагога -психолога;

Повышение профессиональной готовности сопровождаемого к самостоятельному решению проблем;

Повышение мотивации сопровождаемого к профессиональному саморазвитию.

Совместное участие наставника и наставляемого в конкурсах и МО специалистов.

Достижение плановых показателей достигалось с помощью разработанного плана работы на учебный год.

Совместная работа выстроилась в три этапа:

I этап: теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи специалистам в вопросах совершенствования теоретических знаний.

Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство специалиста его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д.

II этап: теоретико-апробационный (проектировочный).

Цель: формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков.

Включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ДОО;
- повышение своего профессионального мастерства,
- посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
- приобщение педагогов к проведению открытых занятий, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.
- проведение семинаров-практикумов.

III этап: апробационный (контрольнооценочный).

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождение курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

В результате совместной работы с наставляемыми была разработана система квест –игр по развитию ВПФ.

После каждой встречи происходило обсуждение с наставляемыми возникающих вопросов.

Я, как наставник, придерживалась лидерской и поддерживающей позиции в создании методических разработок, делегируя выполнение определенных шагов алгоритма. Воспитатели Убогова Л.А. и Зурнина Е.В (наставляемые) проявили активную позицию по реализации намеченного алгоритма создания методического продукта (проекта), демонстрировали увлеченность этой деятельностью.

В результате, можно отметить положительный результат наставнической деятельности.

Наставляемые приняли участие в зимней научно-образовательной школе педагогического мастерства в феврале 2022г по программе «Психолого-педагогическое сопровождение лиц с ОВЗ».

Наставник и наставляемые разработали Квест- игру «Профессии» и провели её на РМО специалистов в апреле 2022г.

На 11 Международный педагогический форум «Эволюция теории и практики современного образования: реалии и перспективы» (февраль 2022г), совместно подготовлен и проведён мастер-класс «Квест-игра «Город профессий»»

Публикация напечатана в издании педагогического форума «Эволюция теории и практики современного образования: реалии и перспективы» (Самара, 2022г).

Презентации методических разработок состоялись на заключительном педагогическом совете. Наставник и наставляемый провели самооценку и самоанализ проделанной работы.

Наставляемые в доступной форме продемонстрировала результаты своей деятельности. Поделилась затруднениями, которые возникали при реализации наставничества.

Итог:

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с точки зрения целевых показателей, следует отметить:

Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого и наставника.

Наставляемые успешно провели открытые занятия.

Наставляемые посетили вебинары, методические объединения, форумы, курсы повышения квалификации.

У наставляемых и воспитанников наставляемых есть победы в творческих конкурсах.

Вывод:

- наставляемыми были приобретены профессиональные компетенции, необходимые для выполнения должностных обязанностей.

- потенциал личности наставляемых в психолого-педагогической деятельности успешно раскрывается.

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?

Оказать поддержку педагогу в ведении и оформлении документации

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 с наставляемым

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

Вывод:

По итогам анкетирования можно сделать вывод, что в течение года велась работа наставника. Педагоги получали методическую помощь в течении года. Наставляемые овладели навыками: оформления и ведения документации; разработки планов и методических пособий; публичного онлайн-выступления на МО и форумах.