

Отчёты – педагогов наставников о реализации персонализированных программ наставничества в 2022-2023 учебном году.

Отчёт – педагога наставника Зималиной О.С. о реализации персонализированной программы наставничества в 2022-2023 учебном году.

Ф.И.О. молодого специалиста: Луданова О.Н..

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;
- посещения занятий;
- мастер-классы, семинары, открытая образовательная деятельность;
- 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, конференциях.

- 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;
- в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности обучающихся.

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	Для активизации познавательной деятельности дошкольников владеет методами и приемами. Совершенствует умения и навыки через самообразование.
Навыки по профилю работы	При планировании и проведении различных видов детской деятельности придерживается норм здоровьесберегающих технологий.
Объем выполняемых трудовых обязанностей	Трудовые обязанности старается выполнять в полном объеме.
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.

Луданова О.Ню 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 Лудановой О.Н. 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 Лудановой О.Н. 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.

Отчёт – педагога наставника Луценко Г.А. о реализации персонализированной программы наставничества в 2022-2023 учебном году.

Ф.И.О. молодого специалиста: Аллахвердова А.Р.

Для оказания помощи молодому специалисту в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности «воспитатель», выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе, а также приобретения практического опыта и дальнейшего освоение разнообразных современных технологий обучения, воспитания, развития познавательно-мыслительной деятельности дошкольников, я являюсь наставником молодого педагога – Аллахвердовой А.Р. ФГОС ДО предполагает, что специалист должен быть компетентным во всех областях развития дошкольного возраста, поэтому, начиная работу с молодым специалистом поставила перед собой следующие цель и задачи:

Цель: способствовать развитию профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

1. Оказание консультативной и практико-ориентированной помощи в повышении качества организации образовательного процесса в группе.
2. Оказание методической помощи молодому специалисту в:
 - повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
 - изучении нормативно-правовой документации;
 - в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, педагогический мониторинг и т.д.);
 - применении современных форм и методов в работе с детьми младшего дошкольного возраста;
 - организации НОД, в постановке целей и задач;
 - овладении современными подходами и педагогическими технологиями;
 - овладении знаниями о механизме использования дидактического и наглядного материала;
 - использование здоровьесберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
 - решении общих вопросов организации работы с родителями;
3. Создание условий для развития у молодого специалиста потребности и мотивации к непрерывному самообразованию.

Прогнозируемый результат:

1. Повышение теоретических и практических компетенций:
 - в планировании и организации образовательной деятельности;
 - в умении анализировать, проводить самоанализ эффективности проводимой образовательной деятельности;
 - владение формами и методами работы с родительской общественностью;
 - в умении эффективно управлять группой, с целью вовлечения воспитанников в процесс обучения и воспитания посредством дидактической игры, мотивируя их учебно-познавательную деятельность
2. использование в работе молодого педагога инновационных педагогических технологий

В рамках наставничества над молодым специалистом использую следующие

формы и методы работы:

- обучение на рабочем месте;
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- открытые занятия коллег;
- мастер класс по проведению мероприятий с детьми и родителями;

- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов – конспектов занятий и т.д.

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, конференциях.
- 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;
- в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности обучающихся.

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	Молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности.
Навыки по профилю работы	При планировании и проведении различных видов детской деятельности использует эффективные методы организации деятельности воспитанников, способы активизации познавательной деятельности.
Объем выполняемых трудовых обязанностей	Трудовые обязанности старается выполнять в полном объеме.
Результаты работы	Владеет навыками: - ведения документации группы; - организации образовательного процесса с детьми; - умения управлять детским коллективом; - сотрудничества с родителями воспитанников.

Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	Выполняет требования профессиональной деятельности в соответствии со стандартом ФГОС. Владеет на среднем уровне новыми нетрадиционными приемами для проведения совместной деятельности детей и родителей. Не в совершенстве владеет новыми образовательными технологиями и методами работы с детьми в использовании предметно-пространственной среды способствующие повышению профессиональной компетентности педагога.
--	---

Оценка результативности и эффективности реализации Персонализированной программы наставничества

Для оценки результативности 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.

4) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества.

Аллахвердова А.Р. 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 Аллахвердовой А.Р. 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.

5) 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 Аллахвердовой А.Р. 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 среднем уровне.

б) 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 средние 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:

- продолжать работу над повышением теоретических и практических компетенций молодого педагога в вопросах использования и внедрения современных программ и технологий обучения дошкольников;
- повышение педагогического мастерства в использовании игровых приемов;
- учить использовать в образовательном процессе электронные ресурсы;
- повышать знания педагога в вопросах организации и применении возможностей развивающей предметно пространственной среды группы в образовательном процессе;
- учить анализировать и оценивать педагогический процесс (освоение методов педагогической диагностики дошкольников согласно возраста);
- способствовать заинтересованности, творческому подходу в педагогической деятельности.

Отчёт – педагога наставника Постной Л.И. о реализации персонализированной программы наставничества в 2022-2023 учебном году.

Ф.И.О. молодого специалиста: Лещенко И.В.

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:

- Формировать 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;
- мастер-классы, семинары, открытая образовательная деятельность;
- 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, конференциях.
- 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;
- в приобретении опыта по освоению разнообразных современных технологий обучения и развития познавательной деятельности обучающихся.

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	Для активизации познавательной деятельности дошкольников владеет методами и приемами. Совершенствует умения и навыки через самообразование.
Навыки по профилю работы	При планировании и проведении различных видов детской деятельности придерживается норм здоровьесберегающих технологий.
Объем выполняемых трудовых обязанностей	Трудовые обязанности старается выполнять в полном объеме.
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.

Лещенко И.В. 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 Лещенко И.В. на процесс наставничества были получены следующие показатели и выводы:

- **качество наставничества** – 8 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 Лещенко И.В. 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 среднем уровне теоретическими и практическими компетенциями.

Задачи на следующий учебный год:

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