

**Отчёт наставника по итогам реализации программы
наставничества, осуществляемой в контексте модели
«Воспитатель-ментор-педагог»
«ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГА К ПРЕДСТОЯЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ»**

1. Общие сведения

Ф.И.О. наставляемого:

Салохидинова М.А.

Ф.И.О. наставника: Калинина Н.В.

Ф.И.О., должность куратора: 10.01.2022-31.05.2022

Период наставничества: с «10» января 2022г. по «31» мая 2022г.

2. Рефлексивный анализ

Современный педагог должен иметь представление о многообразии подходов к организации образовательного процесса, владеть технологией мониторинга, позволяющей отслеживать эффективность осваиваемых подходов в образовательном процессе.

Направлениями оптимизации и гуманизации отечественной системы образования являются актуализация традиционных, адаптация известных, открытие инновационных обучающих технологий. Эти процессы закономерно потребуют от воспитателя овладения особой профессиональной технологией педагогического взаимодействия, постоянной потребности к профессиональному и личностному росту. Одним из средств реализации данного направления является аттестация педагогических кадров.

Для педагогических работников образовательного учреждения установлены принципы добровольности, открытости и коллегиальности прохождения аттестации.

В связи с этим становится актуальной проблема повышения профессиональной компетентности педагога в условиях образовательного учреждения. Наиболее эффективным способом обогащения профессиональной компетентности педагога в ситуации реальной профессиональной деятельности является методическое сопровождение в межаттестационный период, цель и задачи которого в следующем:

Проанализировать динамику развития понятия «профессиональная компетентность педагога» в педагогической теории и практике.

Выявить проблемы и приоритетные направления совершенствования профессиональной компетентности педагога в процессе его аттестации.

Проанализировать взаимосвязь процесса аттестации и развития профессиональной компетентности педагога.

Разработать программу методического сопровождения развития профессиональной компетентности педагога в межаттестационный период.

Межаттестационный период педагога состоит из трех этапов.

1. Прогностический

- разъяснительная работа о целях аттестации, принципах деятельности аттестационной комиссии;
- самодиагностика результативности профессиональной деятельности, на основании которой аттестуемый составляет заявление;
- консультативная помощь методической службы: педагог должен осознать свои достижения, инновации, соотнести их с квалификационными требованиями, требованиями на соответствии занимаемой должности.

На основании результатов самооценки, педагогического мониторинга, разрабатывается индивидуальная программа самообразования педагога в которой:

1. Формулируются цели и задачи.
2. Определяются пути и средства их решения (технологии, проектируется собственная методическая система).
3. Планируется разработка методического и диагностического инструментария.
4. Прогнозируется желаемый результат.

Рабочая программа по самообразованию и представлению передового педагогического опыта составляется педагогами самостоятельно, учитывая свои возможности, свой накопленный опыт. При составлении плана учитываем стаж работы педагогов, здесь педагоги указывают тему самообразования, форму и сроки отчетов, а так же тематику курсов повышения квалификации, которая для них необходима. Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на достижение качественно новых результатов работы.

2. Технологический

Отслеживание, реализация, намеченной программой, деятельности.

Внесение данных о результатах профессиональной деятельности, контроля качества образования, реализации обеспечивающих педагогических технологий, об участии в творческой деятельности (педагогических конкурсах, семинарах и т.д.), о внедрении передового педагогического опыта. Могут быть приложены справки об апробации, внедрении, статьи, тезисы выступлений, данные диагностики и т.д. Эта деятельность осуществляется в течение всего периода.

3. Аналитический

На основании накопленных материалов педагогом проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки программы самообразования педагога на следующий учебный период.

Если такая работа проводится систематически в конце каждого учебного года, это позволит сформировать обобщенную характеристику деятельности педагога и полученных им результатов, что и служит предметом экспертизы во время проведения аттестационных процедур.

Кроме того, педагог представляет результаты не только своего труда, но и

достижения воспитанников, результаты творческих конкурсов различного уровня (муниципальный, районный, всероссийский т. д).

Резюме. Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что наставляемому была оказана помощь в подготовке документов для процедуры аттестации, подготовке документов, подтверждающих эффективность педагогической деятельности, оказана методическая помощь в грамотном составлении портфолио, оформлении наработанных материалов в соответствии с требованиями к заявленной первой категории.

-Изучить деятельность дошкольной образовательной организации по реализации образовательной программы.

-Освоить методики организации и работы с коллективом.

Совместная работа выстроилась в три этапа:

1й этап - выявление профессиональных затруднений наставляемого; разработка основных направлений работы с наставляемым. Разработан индивидуальный план профессионального становления наставляемого на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализировалась руководителем наставником и наставляемым не реже 1 раза в 3 месяца.

2й этап – реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

1. Создание благоприятных условий для профессионального роста наставляемого;
2. Взаимоподдержка и взаимопомощь;
3. Координация действий наставляемого в соответствии с индивидуальным планом;
4. Формирование навыков управления дошкольной образовательной организацией в режиме развития.
5. Обеспечение теоретической готовности к управленческой деятельности.
6. Повышение профессиональной компетентности, уровня теоретической и практической подготовки. Освоение современных управленческих технологий.
7. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности наставляемого;
8. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в управленческие действия.

Я, как наставник, придерживалась лидерской и поддерживающей позиции в проведении мероприятий по организации образовательной работы дошкольного учреждения, управлению персоналом в ДО, делегируя определенный участок организации и проведения мероприятий наставляемому, предоставляла обратную связь. Наставляемый проявила себя грамотным специалистом, способным к обучению и проявила умения хорошо ориентироваться в быстро меняющейся ситуации, показала хорошие умения в управлении персоналом и построении образовательной работы ДО.

Сформированные в ходе данной деятельности умения позволили перейти к задаче более высокого порядка, а именно: управления материальными, бюджетными, кадровыми ресурсами, где ведущая роль уже принадлежала наставляемому.

Наставник принял участие в следующих мероприятиях:

- формирование штатного расписания образовательного учреждения;
- решение кадровых, административных, хозяйственных и иных вопросах в соответствии с уставом ДООУ;
- создание условий для непрерывного повышения квалификации работников;
- обеспечение безопасности условий труда.
- обеспечение учета, сохранности и пополнение материально-технической базы, соблюдение правил санитарно-гигиенического режима и охраны труда, учет и хранение документации. Наставник смог обеспечить выработку и реализацию мер, направленных на повышение мотивации работников к качественному труду, повышение престижности труда в образовательном учреждении, развитие рационализации управления и укрепление дисциплины труда.

При проведении работ по проекту я, как наставник, предоставляла обратную связь как в формате индивидуальной встречи, так и в дистанционном, совместно отработывались ключевые элементы проекта.

3й этап – контрольно-оценочный изначально был ориентирован на оценку результативности реализации программы наставничества и проходил в формате рефлексивная сессии, где были обсуждены следующие проблемные вопросы, выявленные в ходе организационно-содержательных аспектов наставнической деятельности:

- Рационализация личных, информационных, коммуникационных и креативных процессов руководителя.
- Разработка плана личностного развития и работа в соответствии с ним.

Резюме

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что у наставляемого старшего воспитателя Вершининой Е.Н. сформирована компетенция «Организация образовательной работы дошкольного учреждения, знания специфики управления персоналом в ДОО, управления материальными, бюджетными, кадровыми ресурсами».

К наиболее эффективным методам работы можно отнести:

- оперативный учет кадров;
- организационное совершенствование;
- оценка профессионального соответствия педагогического персонала;
- контроль трудовой дисциплины;
- организация участия ДОО в экспериментальной деятельности, внедрение новых педагогических технологий, постоянное совершенствование воспитательно-образовательного процесса, корректировка образовательных программ и программы развития, отслеживание результативности их реализации.

Наставляемый показал, что способен осуществлять: систематизированный подход к решению проблем, подбор и использование методов решения разного вида проблем, привлечение людей и ресурсов, которые могут помочь в решении проблемы.