# Кейс/ отчёт наставника/наставляемого по итогам реализации программы наставничества, осуществляемой в контексте модели «педагог-педагог»

1. **Общие сведения**

Ф.И.О. наставляемого: Жохова Г. В.- воспитатель

 Ф.И.О. наставника: Феоктистова Л.В. - воспитатель

Период наставничества: с «01» 09 . 2022г. по «31»05. 2023г.

# Рефлексивный анализ

Целевой контур программы наставничества воспитателя Феоктистовой Л.В. определялся на основе оценочной процедуры и интервью. В результате были определены дефицитные профессиональные компетенции которые испытывает Галина Владимировна при работе:

* руководства основными видами деятельности дошкольников;

 -обеспечение создания развивающей предметно-пространственной среды;

 - разрабатывать и оформлять методические разработки с применением образовательных технологий деятельностного типа

* использование технических средств обучения;
* ведение педагогической разъяснительной работы с родителями.;
* ознакомлении с документацией, которую ей необходимо вести;
* Совместная работа выстроилась в три этапа:

**1й этап -** мотивационный

**-**тестирование для оценки профессиональных компетенций педагога в работе;

-формирование статистической базы сформированности компетенций педагога,

-на основе результатов тестирования определяются дефициты педагога и разрабатываются рекомендации.

**2й этап** – Деятельностный

- в соответствии с составленным планом, проводилась работа для наставляемого. В план работы наставника с наставляемым входят индивидуальные консультации, теоретические занятия, методические рекомендации и советы.

 Наставник оказывала необходимую методическую для наставляемого. Так, были организованы теоретические занятия по вопросам:

* ведение документации воспитателя
* взаимодействие с дошкольниками
* составление рабочих программ, календарно-тематического планирования
* взаимодействие с другими участниками образовательного процесса
* методические требования к современной организации воспитательного процесса
* работа с полезными сайтами.

 С целью оказания помощи в освоении современными технологиями и во внедрении их в учебно-воспитательный процесс проводились консультации, беседы, взаимопосещения открытых занятии. Такая работа наставника создаёт условия для активного включения воспитателя в учебно-воспитательный процесс детского сада, помогает наставляемому в освоении новых педагогических технологий, приобщает педагога к работе по самообразованию, учит планировать и оценивать результаты своей профессиональной деятельности.

После каждой встречи происходило обсуждение с наставляемым возникающих вопросов.

Я, как наставник, придерживалась лидерской и поддерживающей позиции в проведении всех запланированных мероприятий. Воспитатель Жохова Г.В. (наставляемая) проявила активную позицию по реализации намеченного плана, демонстрировала увлеченность этой деятельностью.

Резюмируя этот такт, можно отметить положительный результат наставнической деятельности.

Сформированные в ходе данной деятельности умения позволили перейти к задаче более высокого порядка, а именно: «презентации авторского методического продукта», где ведущая роль уже принадлежала наставляемому. Воспитатель продемонстрировала свои наработки :

Участвовала с детьми в конкурсе «Будущие профессионалы 5 +» (сертификат).

Открытый показ занятий на уровне дошкольной образовательной организации НОД по познавательному развитию «Путешествие в страну здоровья». На занятии воспитатель использовала презентацию, которую приготовила самостоятельно.

Принимала участие в ОМО с темой «Виртуальная экскурсия в музей Городецкой росписи».

-Также провела мастер-класс по изготовлению нетрадиционного дидактического материала по ФЭПМ (танграм, геоборд, колумбово яйцо).

Для вовлечения родителей воспитанников в воспитательно-образовательный процесс был инициирован конкурс поделок «Осенний калейдоскоп» и «Космос далекий и близкий».

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

**3й этап –** аналитический. был ориентирован на оценку результативности реализации программы наставничества и проходил в формате рефлексивная сессии, где были обсуждены следующие проблемные вопросы:

«Недостатки созданного методического продукта», «Навыки публичного выступления», выявленные в ходе организационно-содержательных аспектов наставнической деятельности.

# Резюме

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что у наставляемого сформированы компетенции:«Создавать в группе предметно- развивающую среду в соответствии с требованиями ФГОС», «Разрабатывать и оформлять методические разработки с применением образовательных технологий деятельностного типа», «Отбирать и конструировать содержание образования и отбирать методы и средства образовательной деятельности, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы всеми обучающими». К наиболее эффективным методам работы можно отнести: проектную деятельность, рефлексию, личное лидерство.

**Приложение 1**

**Анкета наставника**

**ФИО Феоктистова Л.В.**

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  |
| 1. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?
 | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |
| 1. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации
 | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |
| 1. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями
 | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |
| 1. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками
 | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |
| 1. Включенность наставляемого в процесс
 | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |
| 1. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
 | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10  |

1. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

Закрепление лидерского и профессионального потенциала.

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

1. Что особенно ценно для Вас было в программе?

Обмен профессиональным опытом и знаниями. Реализация своего наставнического потенциала

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 | 3 раза | Никогда |

# Анкета наставляемого Жохова Г.В.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? НЕТ\_

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.Эффективность программынаставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. Насколько комфортно было работать в программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Полезность программы профессиональной идолжностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретныхпрофессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары,вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество передачи Вамнеобходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Качество передачи Вамнеобходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ощущение поддержки отнаставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько Вы довольнывашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Насколько комфортно было работать в программенаставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Эффективность программы профессиональной идолжностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько наставляемый овладел необходимымитеоретическими знаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько наставляемыйовладел необходимыми практическими навыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. Насколько Вы довольнывашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

14. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

Научиться создавать инновационные методические продукты

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15.Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | Очень часто | Часто | Редко | 1-2раза | Никогда |