

**Кейс/отзыв**  
**наставника В.Н.Зелепухиной, методиста**  
**СП «Детский сад №31 «Сказка» ГБОУ СОШ №3 г.о. Чапаевск**  
**Самарской области**

**Приложение 1**

**Критерии эффективности наставнической деятельности**

1. Личностный и профессиональный рост молодого педагога.
2. Ускорение процесса профессионального становления молодого педагога.
3. Улучшение качества образовательного процесса в ДОО.
4. Уменьшения дефицита мест в ОО.

**Оценка эффективности наставнической деятельности**

Сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования), контроль за процессом наставничества, описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; анализ динамики качественных и количественных изменений в деятельности наставляемого.

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

**1. Общие сведения**

Ф.И.О. наставляемого: Лукоянова А.А.

Ф.И.О. наставника: Зелепухиной В.Н.

**2.Рефлексивный анализ**

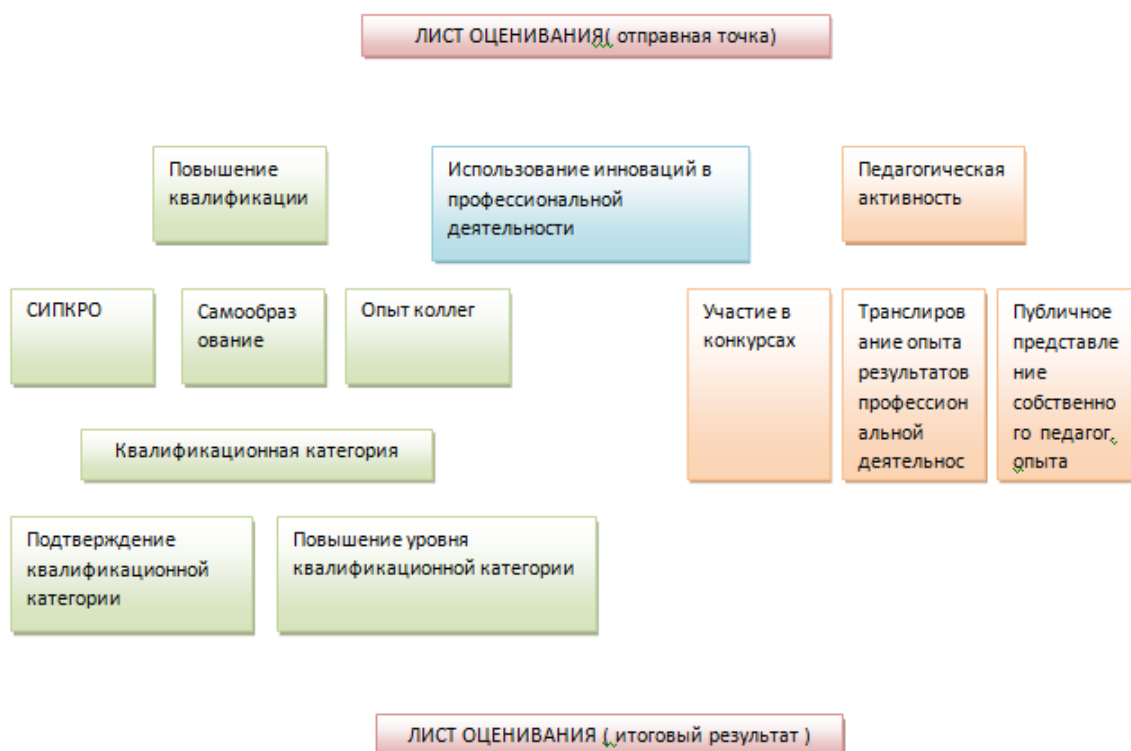
Диагностировав профессиональные затруднения и дефициты молодого педагога, я разработала программу наставничества, способствующую становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. Профессиональное самоопределение,
3. Творческая самореализация,
4. Проектирование профессиональной карьеры,
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Взяв за отправную точку 1-й лист оценивания педагога, я решила сравнивать его с последующими. Что это даст мне и моей подопечной?

При правильной системной наставнической работе, мы наглядно увидим изменения в сторону повышения результатов педагогической деятельности, педагогического мастерства наставляемого педагога, как следствие –повышение оплаты труда, а значит, он не захочет уйти из педагогической деятельности.

Воспитатель, заинтересованный в своей работе, любящий детей, готовый расти профессионально останется в коллективе.



Опираясь на данную схему, придерживаясь системности и планомерности в наставнической деятельности, мы с моей подопечной прошли ступени на пути к профессиональному становлению её, как педагога.

В первый год у молодого педагога происходит процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег; изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышение своего профессионального мастерства, посещая открытые мероприятия воспитателей, методические объединения. Он активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада. На этом этапе, наставник предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно.

### **2018-2019 уч.г**

В первую очередь, было необходимо повысить базу знаний молодого педагога. С этой целью ею были пройдены курсы повышения квалификации: СИПКРО.

- «Проектирование учебного занятия на основе информационных технологий» 8.10-12.10.2018 г

- «Обеспечение качества современного образования - основное направление региональной образовательной политики» 16.10-18.10.2018 г

- « Планирование НОД детей дошкольного возраста по образовательной области «Речевое развитие» (в соответствии требованиями требований ФГОС ДО) 11.02-15.02.2019 г Самообразование.

Была выбрана тема и разработана программа по самообразованию молодого педагога «Игровая деятельность на этапе от раннего развития к дошкольному».

Большое внимание было уделено участию в вебинарах по педагогическому образованию, просмотру непосредственной образовательной деятельности и других режимных моментов , проводимой мной, как наставником и другими опытными педагогами .

**В течении первого года наставничества**, мной было запланировано поэтапно выводить наставляемого педагога от проявления себя в педагогической активности начиная с уровня ДОО до муниципального и окружного уровней.

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Адаптация молодого воспитателя во многом зависит от психологического климата в детском саду, стиля управления, профессиональной личностной зрелости каждого педагога, условий труда.

Для более уверенного ощущения себя членом единого коллектива, я помогала готовиться молодому педагогу к участию в круглых столах, тренингах, семинарах, ОТМО на базе детского сада, образовательной организации.

Совместно мы приняли участие в муниципальном Фестивале-конкурсе «Русская матрешка», Окружных конкурсах: «Добрая дорога», «Лидер дошкольного образования»

Т.к., СП «Детский сад №31 «Сказка» является ИМЦ Международной программы «Эко-школы/ Зеленый флаг» по Самарской области, многие мероприятия в которых мы с Анастасией Александровной приняли участие, были нацелены на экологическое образование:

- Окружной конкурс «Экология. Планета. Ребенок»
- Региональный этап Всероссийского конкурса «Елочка, живи!»
- Ежегодный Региональный конкурс «Эколидер».

Анастасия Александровна выступила докладчиком на заседании ОТМО, озвучив свой, хоть и не большой, но уже достаточно интересный опыт работы с детьми по «Экспериментированию, как одной из форм развития познавательно - исследовательской деятельности».

Подводя **итоги первого года наставничества**, можно сделать вывод, что благодаря нашим совместным усилиям, стремлению молодого педагога к получению новых знаний, опыта, мы добились больших результатов, чем ожидали. Вышли на более высокие уровни педагогической активности молодого педагога, как в участии в профессиональных конкурсах (призовые места), так и в получении опыта работы с детьми, работы в педагогическом коллективе, развили корпоративный дух молодого педагога, понимание того, что от результата каждого, зависит общий успех.

Были и отдельные трудности в работе: нехватка педагогического опыта в подходе к детям, общении с родителями (законными представителями), недостаток теоретических знаний и педагогического навыка, боязнь публичных выступлений. С моей стороны было важно вовремя отметить проблемы молодого педагога,

быстро отреагировать. Систематическая поэтапная работа в данном направлении отражена в программе наставничества.

**Целью второго года наставничества** была подготовка молодого педагога к прохождению аттестации на первую квалификационную категорию. Для этого необходимо было разнообразить формы работы, которые способствовали бы развитию у наставляемого познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями; оказывали положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

### 2019-2020 уч.г

На протяжении всего учебного года я с радостью замечала, что плоды первого года наставничества дают о себе знать: отмечалось самостоятельное проявление инициативы моей наставляемой к участию в конкурсах профессионального мастерства, складывалась своя система работы, появлялись собственные разработки, молодой педагог с моей подачи начал внедрять в свою работу новые технологии.

Анастасия Александровна активно делится опытом своей работы на личной страничке сайта ДОО, ведет интерактивное общение с родителями воспитанников, использует в своей деятельности ИКТ, в том числе, на образовательном портале maam.

Показателями профессионального роста молодого педагога являются:

- Активное участие в мероприятиях Международной программы «Эко-школы/ Зеленый флаг», о чем свидетельствует именной сертификат участника Международной программы,
  - Участие в Межрегиональном Творческом Методическом Объединении «Инновационный подход к экологическому образованию дошкольников для устойчивого развития»,
  - Участие в Региональном конкурсе Лучших практик дошкольного образования в сфере финансовой грамотности детей старшего дошкольного возраста,
  - Участие в составе творческой группы в Региональном этапе конкурса «Детский сад года».
- 
- Диплом победителя ( 1 место) во Всероссийском конкурсе талантов в номинации «Родительские собрания» «Будем знакомы!»,
  - Участник творческой группы по теме «Лэпбук, как средство обучения в условиях ФГОС»,
  - Активное размещение публикаций на официальных сайтах изданий для педагогов.

**Итогом второго года наставничества** стало то, что моя подопечная успешно сдала аттестацию на первую квалификационную категорию, а мне по итогам сдачи аттестации присвоена высшая квалификационная категория.

Работав над становлением и развитием молодого педагога ,я в первую очередь работала над собой!

Но, это ещё не всё. Самой большой гордостью для меня, как для наставника было то, что Анастасия Александровна теперь самостоятельно принимала «под своё крыло» свою группу детей. Теперь, ей предстояло подтвердить свои успехи и наработки в профессиональной деятельности с уже новыми воспитанниками и их родителями.

**Целью третьего года наставничества** стало для меня и моей наставляемой : совершенствование, саморазвитие, обобщение опыта работы молодого педагога.

## 2020-2021 уч.год

Весь последующий год, мы с наставляемым мной педагогом посвятили внедрению в педагогическую практику инновационных технологий.

В педагогическую деятельность были введены инновационные методы и приемы работы, которые разнообразили образовательный и воспитательный процессы. Молодой педагог, основываясь на полученном опыте, сумела организовать работу с детьми, привлечь к активному участию в жизни группы родителей воспитанников. Завоевав тем самым любовь детей и уважение их родителей (законных представителей), о чем свидетельствуют результаты анкетирования.

Явилась активным участником творческой группы по организации на базе ОО Экологического мини-музея "Мир, в котором мы живем",

Воспитанники под руководством молодого педагога приняли участие во Всероссийских, Окружных и муниципальных конкурсах творческих работ.

Сам педагог принял участие:

- во Всероссийском фестивале детского и молодёжного научно-технического творчества «КосмоФест 2021»,
- во Всероссийском движении Компании Ригли пилотной фазе проекта «Меньше мусора»,
- в Окружном конкурсе методических разработок по художественно-эстетическому развитию детей дошкольного возраста «Палитра методических идей» в номинации «Педагогические идеи»,
- в Окружном конкурсе педагогического мастерства «Лидер дошкольного образования-2021» в номинации «Познавательное направление» (1-е место) и многих других конкурсах, мероприятиях, акциях.

### **Резюме**

**Подводя итоги трех лет** развития и становления молодого педагога в период наставничества, мы пришли к выводу, что баланс между профессиональным ростом и повышением оплаты труда педагога был достигнут. А значит, воспитатель, заинтересованный в своей работе, любящий детей, готовый расти профессионально останется в коллективе.

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? В процессе трудовой деятельности

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 молодому педагогу

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

10. Что особенно ценно для Вас было в программе?

Устранить барьеры в публичном выступлении, проведении открытых практических занятий, налаживание контакта наставляемого с детьми и их родителями(законными представителями).

11. Чего Вам не хватило в программе /что хотелось бы изменить?  
Побольше практических занятий.

|  |             |       |       |          |         |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 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 |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|

**Анкета наставляемого**

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. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Качество передачи Вам необходимых практических навыков  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Ощущение поддержки от наставника  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

9. Что Вы ожидали от программы и своей роли?  
Получить помощь в повышение уровня самооценки.

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

11. Что особенно ценно для Вас было в программе?  
Становление меня, как молодого педагога
12. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

|  |             |       |       |          |         |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 13. 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 |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|