

## **Кейс-отзыв наставника**

**Форма наставничества:** педагог-педагог

**Ролевая модель:** педагог - молодой специалист

**Дано (портрет наставляемого):**

*Елисеева Ольга Николаевна, молодой специалист. Работала в МБДОУ №231 помощником воспитателя. Окончив ССПК перешла на должность воспитатель и прошла профессиональную переподготовку в ООО «Региональный центр повышения квалификации» в объеме 560ч. по дополнительной профессиональной программе: «Воспитатель дошкольного образования» Присвоена квалификация «Воспитатель (включая старшего)»*

*Как молодому специалисту, Ольге Николаевне необходима профессиональная помощь и поддержка в профессиональной адаптации, в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя, в ознакомлении с документацией, которую ей придется вести в данном образовательном учреждении.*

**Надо (цель и результат):**

Цель программы наставничества: развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости детьми группы детского сада, сведения о детях, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми;
- организация НОД, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровье-сберегающих технологий во время НОД и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;

- общие вопросы организации работы с родителями.

**Согласно проведенному анкетированию для молодых педагогов, выявлено ряд затруднений, которые испытывает молодой специалист при работе.**

А именно затрудняется:

- развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО;
- устанавливать конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания;
- анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями
- в календарно-тематическом планировании
- проведении занятий
- формулировке целей и задач по образовательным областям к НОД
- организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН воспитанников
- в организации развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.

### **Кто нам нужен (портрет наставника):**

Зайцева Анастасия Дмитриевна, более 8и лет работает воспитателем. Активный участник и победитель конкурсов профессионального мастерства различных уровней. Анастасия Дмитриевна хочет помочь молодому специалисту в адаптации и «вхождении» в педагогический коллектив, передать свой педагогический опыт и профессиональное мастерство молодой коллеге.

### **Оцениваемые результаты.**

Наставляемая участвовала с детьми в Региональном конкурсе творческих работ «Такие разные птицы» и заняла 1 место. Прошла обучение по санитарно-просветительской программе «Основы здорового питания для дошкольников» получила сертификат. Участвовала во Всероссийском вебинаре «Специфические методы и приемы проектно-исследовательской деятельности в условиях реализации ФГОС». Прошла курсы повышения

квалификации «Формирование у детей дошкольного возраста ценностного отношения к труду». Участвовала с детьми в районном смотре конкурсе чтецов «Быстрее. Выше. Сильнее» заняли 2 место.

Планирует в мае поделиться своим опытом по теме самообразования перед коллегами, организуя мастер-класс.

## **Этапы реализации программы.**

### **1. Подготовка для запуска условий программы**

Мы проинформировали педколлектив о возможности принять участие в программе в качестве наставников и наставляемых. Донесли ценности и возможности программы. Замотивировали участников.

### **2. Формирование базы наставляемых.**

Мы опросили педколлектив, выяснили, у кого какие проблемы. Провели психологическое тестирование молодых специалистов на предмет профессиональной адаптации в новых условиях. По результатам исследований обнаружили, в том числе Елисееву Ольгу Николаевну.

### **3. Формирование базы наставников**

Учитывая специфику формы и количество молодых педагогов внутри одной организации, необходимости в большой базе не было. Мы оценили всю ситуацию и решили, что лучше всего для Ольги Николаевны подойдет кандидатура наставника-друга, который ее знает и соответственно поможет легко адаптироваться в профессии, поверить в себя.

#### *1. Отбор и обучение наставников.*

Учитывая высокий уровень педагогической подготовки предполагаемой кандидатуры наставника, необходимости в отборе не было. Представители администрации провели встречу с наставником, подробнее рассказали о программе наставничества, сделали акцент на ценностях программы, предложили формат работы с наставляемым.

#### *2. Формирование наставнических пар.*

Мы провели очную встречу наставника и наставляемого во время одного из педсоветов. Наставляемый рассказал о том, что бы хотелось узнать в текущей профессиональной деятельности. Наставник предложила себя, если она в состоянии помочь в решении конкретной задачи. После выражения обоюдного согласия на педсовете была закреплена пара Зайцева А.Д. (педагог) — Елисеева О.Н. (молодой специалист). Была назначена первая организационная встреча наставника и наставляемого.

### *3. Организация работы наставнических пар*

Анастасия Дмитриевна и Ольга Николаевна во время первой встречи подробно обсуждают фронт работы. Вместе с куратором решают, на каких приоритетных задачах стоит сконцентрироваться в данный момент. Приходят к выводу, что стоит начать работу с организационных трудностей, которые приводят к неуверенности. Потом уже, по мере решения этих задач, они перейдут к совершенствованию педагогического мастерства Анастасии Валерьевны.

#### *3.1. Этап совместной работы Анастасии Дмитриевны и Ольги Николаевны*

Один раз в неделю (при необходимости чаще) педагоги встречаются во время тихого часа. Согласно составленному плану в начале года изучили нормативно - правовую базу дошкольной организации и воспитателя, познакомились с инструктажем ведения дошкольной документации, с правилами планирования воспитательно-образовательной работы.

Параллельно Анастасия Дмитриевна выслушивает проблемы Ольги Николаевны в организации учебно-воспитательного процесса и советует, исходя из своего опыта, что и как лучше сделать.

Периодически посещает НОД, которую ведет наставник и другие опытные педагоги. Педагоги вместе работают над составлением планов образовательно-воспитательной работы, календарно-тематических планов. Ежемесячно молодой педагог предоставляет конспекты непосредственно- образовательной деятельности для их корректировки.

Ей были даны рекомендации по устранению методических ошибок в конспектах. Рекомендовано учитывать индивидуальные особенности детей, даны памятки по подбору дидактического материала, его расположение при проведении занятий, по использованию технических средств в НОД, использованию сюрпризных моментов, как средство активизации познавательной активности детей.

*Этап 6.2 Завершение работы наставничества.*

Анастасия Дмитриевна и Ольга Николаевна встречаются с куратором, рассказывают о своих успехах. Куратор отдельно встречается с Ольгой Николаевной и спрашивает, чему она научилась в общении с наставником, что бы изменила на будущее, была ли личная польза от участия в программе наставничества. Куратор обсуждает с наставником дальнейший план работы с молодым специалистом.



