

КЕЙСЫ
по результатам работы наставника Самуйловой
Т.Е. и наставляемого Масляевой Е. А.

Форма наставничества / Ролевая модель				
Дано (Портрет наставляемого)	Надо (цель и результат)	Кто нам нужен? (Портрет наставника)	Оцениваемы е результаты	Этапы реализации программы
«Учитель – учитель» / «Новичок – мастер»				
<p>Екатерина Анатольевна, 31 год, методист. Закончила Самарский государственный университет, заочно, по программе бакалавриата по направлению подготовки «Психолого-педагогическое образование», в 2022 г. прошла профессиональную переподготовку в ООО «Московский институт профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов» по программе</p>	<p>Екатерина Анатольевна, спустя год остается работать в ДОО методистом, проход курсы повышения квалификации, отмечает повышение интереса к педагогической деятельности. Проблем в общении с воспитанниками разного возраста не испытывает, с родителями поддерживает ровные доброжелательные отношения, конфликтов в работе с коллегами и родителями нет.</p>	<p>Татьяна Евгеньевна, методист с 20-летним педагогическим стажем. Осуществляет методическое сопровождение образовательной деятельности в ДОО. Активный участник различных окружных и региональных мероприятий, эксперт/член жюри по проверке работ участников окружных конкурсов различной направленности. Она с</p>	<p>Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого. Она стала более компетентной в оформлении документации. (тест/опрос) Наставляемый педагог самостоятельно разработала рабочую программу, аналитическую справку, индивидуальные образовательные маршруты. Наставляемый и наставник показывают высокие результаты на педагогическом тестировании (+ измерение гибких</p>	<p>Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Мы проинформировали педколлектив о возможности принять участие в программе в качестве наставников и наставляемых. Донесли ценности и возможности программы. Замотивировали участников. Этап 2. Формирование базы наставляемых Мы составили базу молодых педагогов, их профессиональных дефицитов. Проанализировали квалификацию и опыт членов педагогического коллектива, выяснили у опытных педагогов, кто хочет поделиться педагогическим опытом с молодыми специалистами. Этап 3. Формирование базы наставников Мы побеседовали с педагогами со стажем, чтобы понять, у кого из них есть ресурсы и возможности помогать МС в качестве консультантов (общие вопросы: адаптация, общение с детьми и родителями, профессиональное развитие, педагогика, уход и присмотр и конкретная помощь по проведению НОД, режимных моментов, прогулки и пр.) Собрали информацию о достижениях, навыках, хобби. Этап 4. Отбор и обучение наставников Учитывая высокий уровень педагогической подготовки наставников в силу их профессии, необходимости в отборе нет. Мы провели встречу с наставниками,</p>

<p>«Профессиональная деятельность педагога-психолога» и начала работать в СП «детский сад» ГБОУ СОШ «Центр образования» пос. Варламово. Основная работа заключается в методическом сопровождении педагогических кадров, работа с методической документацией. Она умет работать с детьми и учить этому педагогов. Но не хватает опыта показать тот или иной прием, на практике объяснить методику, при необходимости активно включаться в педагогический процесс. Кроме того, имеет недостаточный опыт работы с документацией воспитателя. Нуждается в периодических консультациях по вопросам: изучение</p>	<p>За год участвует в методической работе, действует согласно Годовому плану работы ДОО. Успешно принимала участие в досуговой деятельности дошкольников. По итогу заметно ускорился процесс профессионального становления педагога, развитие ее способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на нее обязанности по занимаемой должности.</p>	<p>удовольствием делится своим опытом и знаниями с молодым специалистом, дает ей советы, проводит консультации по подготовке к занятиям и другим образовательным мероприятиям, приглашает Екатерину Анатольевну на мастер-классы наставника и других опытных педагогов, привлекает к участию в семинарах, вебинарах по обмену опытом педагогической работы, сама посещает образовательные мероприятия, проводимые наставляемым</p>	<p>навыков) Наставляемый посетил вебинары, семинары, принял участие в методической работе ДОО. Наставляемый планирует принять участие в конкурсах ДОО.</p>	<p>подробнее рассказали им о программе, сделали акцент на ценностях программы (манифест и кодекс наставника), предложили форматы работы с наставляемыми. Для тех, кто выразил дополнительное желание получить методики и помощь в вопросах гибких навыков, планирования, коммуникации, эмпатии, провели тренинг- встречу с решением конкретных ролевых ситуаций. Прислали наставникам литературу для ознакомления. Наставники получили все необходимые разъяснения по данному направлению. Этап 5. Формирование наставнических пар Мы провели очную встречу наставников и наставляемых во время одного из методических объединений. Наставляемые рассказали о том, чтобы им хотелось изменить в текущей профессиональной деятельности, наставники предложили воспользоваться их опытом, если они в состоянии помочь в решении конкретной задачи. Мы закрепили пары после выражения обоюдного согласия и назначили время первой организационной встречи. Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп Татьяна Евгеньевна и Екатерины Анатольевна встречаются в первый раз, подробнее обсуждают предстоящую работу. Вместе решают, на каких задачах стоит сконцентрироваться в первую очередь. Приходят к выводу, что стоит начать с деятельности по изучению нормативных актов, локальных актов, составление рабочей программы, обучение правилам ведения документации. Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями. Поступает предложение получить дополнительную консультацию по вопросам педагогической диагностики у педагога-психолога ДОО Потом уже, по мере решения этих задач, они перейдут к</p>
---	---	--	--	--

<p>нормативно-правовой базы; ведение педагогической документации; анализа РППС в группе в соответствии с требованиями, с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.</p>				<p>совершенствованию педагогического мастерства Екатерины Анатольевны.</p> <p>6.1. Этап совместной работы.</p> <p>Два раза в неделю педагоги встречаются после дневной смены на 40-45 минут, Татьяна Евгеньевна делится с Екатериной Анатольевной рабочими программами, наработками, идеями занятий, конспектами занятий, сценариями мероприятий, карточками игр, разработанными дидактическими пособиями, проверенной педагогической литературой. Параллельно дает советы по изучению нормативно-правовой базы, организации развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении.</p> <p>Татьяна Евгеньевна знакомит с основной документацией и правилами, последовательностью ее заполнения. При необходимости указывает на неточности в документальном оформлении записей.</p> <p>Наставляемая вместе с наставником готовятся к проведению мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. Педагоги вместе работают над журналом мониторинга, индивидуальными образовательными маршрутами, проводят анализ РППС в группе в соответствии с требованиями. Вместе они посещают вебинары, задают авторам вопросы.</p> <p>Этап 7. Завершение наставничества и программы наставничества в 2023-2024 учебном году.</p> <p>Оформить итоги наставнической программы не предоставляется возможным, так как наставник Самуйлова Татьяна Евгеньевна уволилась из СП «детский сад» ГБОУ СОШ «Центр образования» пос. Варламово в ноябре 2023 года, не завершив работу по программе наставничества.</p>
---	--	--	--	--