



Территориальный отдел главного управления образования  
администрации города по Железнодорожному и Центральному району  
города  
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 248 «Сказкоград»  
Ленина ул., 76 г. Красноярск, 660049, тел. (8-391) 227-48-85  
e-mail: [dou248@mailkrsk.ru](mailto:dou248@mailkrsk.ru), ИНН 2466054887/ КПП 246601001

## Кейс наставника

Артюкевич Г.С.  
Голушкова Ю.В.  
Канаева Т.А.  
Карзникова Е.А.  
Тихоньких О.В.

2024 г.

### Содержание кейса

1. Пояснительная записка.
2. Профессиональный инструментарий в работе пары «воспитатель-воспитатель».
3. Программа целевой модели наставничества «воспитатель-воспитатель».
4. Приложения.

### Пояснительная записка

Когда человек делает первые шаги в профессии, ему всегда нелегко, и он испытывает определенные трудности. Всё для него ново, незнакомо, непонятно. Предстоит большой путь в достижении своей цели, огромные усилия надо будет приложить. Поэтому профессиональная адаптация отмечается высоким эмоциональным напряжением. Наставничество позволит исключить неудачи первых самостоятельных шагов и пройти успешно адаптацию.

Наставничество - одна из наиболее эффективных форм адаптации молодых специалистов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

Наставничество (эффекты):

- широкая направленность;
- персонифицированность;
- гибкость;
- многообразие форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной деятельности...

**Цель программы** наставничества – оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей и родителей.

**Задачи программы** наставничества:

1. Обеспечить теоретическую, методическую и психологическую поддержку молодых педагогов.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей и дефицитов молодого специалиста.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога..
5. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

Создание гибкой системы наставничества необходимо для оптимизации процесса

профессионального становления молодого педагога, формирования мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Этапы сопровождения наставляемого:

**I этап** – период адаптации - знакомство с традициями, направлениями, приоритетами, сотрудниками ДОУ;

**II этап** - определение возможностей, интересов, затруднений (анкеты, опросы, тестирование...);

**III этап**- процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег. Самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги (построение ИОМ).

**IV этап** – складывается свой стиль, система работы, появляются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии, накапливает и обобщает свой опыт работы.

### ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ЗАТРУДНЕНИЙ ПЕДАГОГОВ

ФИО \_\_\_\_\_

№	Раздел деятельности	Имею опыт, могу поделиться	Имею недостаточный опыт, хочу научиться	Не имею опыта, хочу научиться
1	Организация игровой деятельности			
2	Организация оптимальной двигательной активности			
3	Закаливающие мероприятия			
4	Обеспечение безопасности жизнедеятельности			
5	Физическое развитие			
6	Экологическое воспитание			
7	Речь и речевое общение детей			
8	Обучение грамоте			
9	Развитие математических представлений			
10	Развитие историко-географических представлений			
11	Вопросы этики. Этикет			
12	Художественно-речевая и театрализованная деятельность			
13	Приобщение к искусству. Музейная педагогика			
14	Приобщение к истокам			

	национальной культуры			
15	Взаимоотношения детей и взрослых. Детские сообщества			
16	Создание благоприятного микроклимата в группе			
17	Создание развивающей среды			
18	Организация детской продуктивной деятельности (указать какой)			
19	Взаимодействие с семьями воспитанников			
20	Организация досугов			
21	Планирование воспитательно-образовательной работы			
22	Определение уровня достижений детей			
23	Дидактическое обеспечение			
24	Педагогика сотрудничества			
25	Педагогическая диагностика			
26	Проектная деятельность			
27	Проблемно-ориентированный анализ			
28	Трудовое воспитание			
29	Патриотическое воспитание			
30	Моральное, нравственное воспитание			

### Профессиональный инструментарий.

Педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Важны и личностные качества, и педагогическая позиция, и отношение к жизни, коллегам, детям и родителям.

Возможная проблема	Пути решения
1. Не могу определиться с темой самообразования	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Выделите из многообразия проблем вытекающих из результатов диагностического обследования, наблюдений за детьми, анализа работы и др. ту, которая является для вас главной и решение которой могло бы дать устойчивые положительные результаты.</li> <li>◆ Определите актуальность данной проблемы, перспективность и практическую значимость для повышения воспитательно-образовательного процесса. При этом опирайтесь на нормативно – правовые документы: законы, письма МО РФ, конвенции, целевые</li> </ul>

	программы, а так же статистические данные.
2. При подборе литературы теряюсь в ее изобилии, затрудняюсь в правильном выборе	<p style="text-align: center;"><b>Подбор литературы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Просмотр и обзор оглавления, введения, резюме дает общее представление о замысле книги, делает чтение осмысленным и целенаправленным.</li> <li>◆ Ответьте на вопросы: что мне известно по данной теме? Что хотелось бы узнать, исходя из предложенного в оглавлении содержания?</li> </ul> <p>Составление плана изучения конкретной выбранной литературы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Начните с изучения традиционных методик по данной проблеме</li> <li>◆ Включите современные взгляды на проблему</li> <li>◆ Используйте опыт работы педагогов других ДОО.</li> </ul>
3. При работе с методической литературой не могу глубоко осмыслить прочитанный материал	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ По мере чтения выделяйте ключевые слова, мысли, суждения.</li> <li>◆ Записывайте наиболее важные, на ваш взгляд, в собственной формулировке, используя различные приемы записи прочитанного: краткое изложение мысли, факта; обобщение собственных суждений, выделение главной мысли или выделяйте главное для себя условными символами.</li> <li>◆ Записывайте вопросы, которые возникают по мере ознакомления с источниками.</li> <li>◆ Пользуйтесь справочниками, словарями, раскрывающими основные термины и понятия.</li> </ul>
4. При изучении темы возникает ощущение, что многое не запоминается.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Составьте план или схему полученных при изучении материалов.</li> <li>◆ Представьте, «проиграйте» возможные ситуации и варианты практических действий.</li> </ul>
5. Получен обширный информационный материал («каша в голове»), теряется значимость информации.	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Ответьте на вопросы: какие основные идеи изложены в пособии? Что мне известно по данной теме? Какие мысли, суждения могут быть мне полезны в практической работе с детьми.</li> </ul>

### **Методические рекомендации по работе педагога-наставника**

#### Дорожная карта

##### Аналитическая деятельность:

- умение анализировать педагогические явления;
  - умение диагностировать педагогические явления;
1. Планирование работы педагога - наставника с молодым специалистом:
    - индивидуальные образовательные программы;
    - индивидуальные образовательные маршруты;
    - карта роста профессиональной компетентности и мастерства педагога.
  2. Организация деятельности по сопровождению профессионального становления молодого специалиста:
    - Изучение передового опыта по созданию модели сопровождения профессионального становления молодых педагогов;
    - изучение передового опыта по разработке индивидуальных образовательных программ,

индивидуальных образовательных маршрутов;

- создание модели сопровождения профессионального становления молодых специалистов; нормативно-правовой базы

3. Формы методического сопровождения профессионального становления молодого специалиста:

- консультации
- мастер-классы;
- собеседования.

4. Формы контроля и оценки профессионального становления молодого специалиста:

- открытые мероприятия;
- мастер-классы;
- портфолио;
- конкурсы профессионального мастерства;

5. Ожидаемый результат:

- Рост профессиональной компетентности и мастерства.
- Рост уровня самообразования, самоорганизации, саморазвития.

### **Оценка реализации потребностей педагогов в развитии**

#### **Анкета № 1**

#### **для выявления способности педагогов к развитию**

Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, около каждого номера балл:

5 – если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да и нет;

2 – скорее не соответствует;

1 – не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.

2. Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами.

3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.

4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.

6. Я анализирую свои чувства и опыт.

7. Я много читаю.

8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.

9. Я верю в свои возможности.

10. Я стремлюсь быть более открытым человеком.

11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.

12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.

13. Я получаю удовольствие от освоения нового.

14. Возрастающая ответственность не пугает меня.

15. Я положительно бы отнеслась к продвижению по службе.

#### **Анкета № 2**

#### **для выявления факторов, стимулирующих и препятствующих развитию педагогов.**

Оцените, пожалуйста, перечисленные ниже факторы по пятибалльной шкале:

5 – да (препятствуют или стимулируют);

4 – скорее да, чем нет;

3 – да и нет;

2 – скорее нет;

1 – нет.

Препятствующие факторы:

1. Собственная инерция.
2. Разочарование из-за имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность и т.п.).
5. Состояние здоровья.
6. Недостаток времени.
7. Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства.

Стимулирующие факторы:

1. Методическая работа в ДОУ.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в ДОУ.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
9. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе.

### Обработка анкет

Посчитайте общую сумму баллов по первой анкете.

Если у вас набралось **55 и более баллов**, вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

Набрав **от 36 до 54 баллов**, вам придется признать, что у вас отсутствует сложившаяся система развития.

Набрав **от 15 до 35 баллов**, вы должны понять, что находитесь в стадии остановившегося развития.

Данные заносятся в таблицу.

Сумма баллов по второй анкете также заносятся в таблицу.

Коэффициент развития (К) вычисляется по формуле:

$$K = \frac{K \text{ (фактическое)}}{K \text{ (максимальное)}}$$

Где: K (фактическое) – суммарное число баллов, проставленных в анкетах,

K (максимальное) – максимально возможное количество баллов в анкетах.

Занесите данные в таблицу:

### Обучение, развитие и саморазвитие педагога

№ п/п	Способность педагогов к самообразованию	Ф.И.О. педагога	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы	Система мер
1	Активное развитие				
2	Не сложившееся развитие				
3	Остановившееся развитие				

**Анкета № 3****Степень владения навыками самостоятельной работы**

№	Критерии оценки	Самооценка
1	Работа с учебной, справочной, научно-методической литературой: подбор, анализ прочитанного, написание конспекта, тезисов.	
2	Умение делать выводы по обзору литературы, выделять наиболее актуальные проблемы развития детей.	
3	Сохранение информационного материала в памяти, воспроизведение необходимой информации по памяти.	
4	Выделение главных, ключевых понятий в любом информационном материале, составление опорных схем изученной темы.	
5	Самостоятельное усвоение педагогических и психологических понятий с помощью справочных материалов.	
6	Систематизация, группировка изученных фактов, составление схем, графиков, таблиц.	
7	Умение высказывать обоснованное суждение по проблеме, аргументировано доказать или опровергнуть суждение.	
8	Самостоятельное выделение проблемы, теоретических и практических задач ее изучения.	
9	Самоконтроль и самоанализ собственных действий при выполнении различных заданий.	
10	Умение ставить цель, планировать свою работу, выделять время для работы по самообразованию.	

Условные обозначения степени владения теми или иными навыками:

+ - владею свободно,

? - владею посредственно, вызывает затруднение,

! – не владею.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЗНАЧИМЫЕ КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА**

Самоанализ \_\_\_\_\_

должность \_\_\_\_\_

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

<b>Уровень знаний педагога</b>
Общая культура
Знание базовой программы
Знание педагогических технологий и инноваций
Знание методики дошкольного воспитания и образования
Знание психологии дошкольника
Знание диагностических методик
Знание индивидуальных особенностей воспитанников
<b>Результативность деятельности педагога</b>
Наличие у воспитанников прочных знаний, умений и навыков, соответствующих возрастным особенностям
Результаты успеваемости детей при переходе в старшие группы или школу.

Показатель заболеваемости воспитанников.
<b>Гностические умения</b>
Умение систематически пополнять свои знания путем самообразования.
Умение систематически расширять свои знания путем изучения опыта коллег
Умение добывать знания из собственной педагогической практики
Умение изучать личность каждого воспитанника и способности группы детей для выявления уровня их развития
Умение изучать достоинства и недостатки собственной личности и деятельности и соответственно перестраивать свою деятельность.
Умение методически анализировать и практически оценивать образовательные программы, пособия, средства обучения и творчески их использовать
<b>Проектировочные умения</b>
Планирование системы воспитательно-образовательной работы
Планирование работы с детьми с учетом результатов диагностики
Определение наиболее рациональных видов деятельности по овладению знаниями, умениями и навыками по различным разделам программы
Умение создавать наглядны пособия, атрибуты и игры в соответствие с возрастными задачами.
<b>Конструктивные умения</b>
Выбор оптимальных приемов и способов работы с детьми с учетом общих и частных целей педагогического процесса
Отбор и дозировка необходимого материала с учетом уровня развития детей.
Расположение материала от легкого и простого к более трудному и сложному.
Определение способов контроля усвоения материала и уровня сформированности умений.
Умение предусмотреть возможные затруднения детей в тех или иных видах деятельности, выбрать соответственно формы работы.
Рациональное распределение различных видов деятельности по времени.
<b>Организаторские умения</b>
Умение организовать собственную деятельность, связанную с решением педагогических задач.
Рациональное сочетание коллективной, групповой и индивидуальной деятельности.
Умение организовать деятельность родителей, включить их в педагогический процесс.
<b>Коммуникативные умения</b>
Умение устанавливать контакты с детьми.
Умение устанавливать контакты с коллегами.
Умение устанавливать контакты с родителями группы.
Умение раскрывать систему перспективных линий развития каждого ребенка, внушать уверенность в успехе
Умение строить отношения в педагогическом коллективе
Предотвращение и разрешение конфликтов
<b>Направленность</b>
Единство слов и дела

Любовь к своей профессии
Ответственность и добросовестность
Увлеченность делом, трудолюбие
Творчество в педагогическом процессе
Любовь к детям
<b>Характер</b>
Уравновешенность
Инициативность
Требовательность
Справедливость
Чуткость
Терпеливость
Чувство такта
Чувство юмора
Общительность
Жизнерадостность, оптимизм
Доброжелательность
Искренность
<b>Способности</b>
Ясность и критичность ума, изобретательность
Развитое воображение
Целенаправленная память
Выразительность и убедительность речи, хорошая дикция
Наблюдательность, внимание
Артистические способности

**Оценочная шкала для изучения педагогического мастерства воспитателей.**

Ф.И.О. воспитателя \_\_\_\_\_

№ п/п	Перечень профессиональных и личностных качеств и умений	Степени выраженности (отметить знаком «+»)				
		Высокая	Достаточная	Средняя	Слабая	Отсутствует
<b>1. Проявление профессиональных качеств воспитателя</b>						
1.	Владеет основами необходимых знаний и умений согласно нормативным документам (программе обучения, положению о дошкольном учреждении, концепции дошкольного воспитания).					
2.	Владеет умением планировать и оценивать уровень развития детей					
3.	Владеет педагогической техникой: <ul style="list-style-type: none"> <li>• речью;</li> <li>• распределением и переключением внимания, находит выход из любой ситуации;</li> <li>• владеет показом способов деятельности;</li> <li>• умеет сконцентрировать внимание на решении педагогических задач, при этом не прибегая к дисциплинарным мерам воздействия.</li> </ul>					
4.	Владеет специальными умениями: <ul style="list-style-type: none"> <li>• умеет выразительно читать художественные</li> </ul>					

	произведения, рассказывать сказки; <ul style="list-style-type: none"> <li>• рисовать, лепить, конструировать;</li> <li>• петь и танцевать;</li> <li>• хорошо владеет основными видами движений.</li> </ul>					
5.	Использует в работе ТСО					
6.	Умеет организовать детей на занятиях и в свободной деятельности					
7.	Любит и уважает детей, проявляет к ним большой интерес, умеет сотрудничать					
8.	Владеет умением видеть и понимать внутренний мир ребенка					
9.	<b>Проявляет творчество в деятельности и интерес к работе</b>					
<b>2. Проявление организационно-методических умений</b>						
10.	Использование в работе новейших, передовых, новаторских методик					
11.	Умение приобщать детей к творческой деятельности					
12.	Умение снять напряжение и утомление детей, создать спокойную атмосферу в группе					
13.	Желание помочь каждому ребенку проявить себя					
14.	Заинтересованность в успехах детей, результатах педагогической деятельности в целом					
15.	Видение важности совместной работы с родителями					
16.	Желание поделиться опытом с коллегами, своевременно прийти на помощь к ним					
17.	Самообразование и самовоспитание					
<b>3. Проявление личностных особенностей</b>						
18.	Добросовестность					
19.	Такт					
20.	Требовательность к себе					
21.	Гуманность					
22.	Эмпатия					
23.	Рефлексия					
24.	Оптимизм					
25.	Организованность					
26.	Инициативность					
27.	Терпение, выдержка					

28	Владеет силой убеждения, авторитетом					
<b>4. Внешние проявления</b>						
29	Культура речи, выразительность дикции, жестов					
30	Профессиональная и общая эрудиция					
31	Манера поведения					
32	Опрятный внешний вид					

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества  
(для наставляемого)**

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

- \* Комфортность общения с наставником \_\_\_\_\_
- \* Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?

- \_\_\_\_\_
- \* Ощущали ли Вы поддержку наставника? \_\_\_\_\_
- \* Насколько полезна была помощь наставника? \_\_\_\_\_
- \* Насколько был понятен план работы с наставником? \_\_\_\_\_
- \* Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? \_\_\_\_\_

\* Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? \_\_\_\_\_

\* Готовы ли Вы применять в своей профессиональной деятельности профессиональные знания, полученные от наставника в ходе реализации преанализированной программы наставничества? \_\_\_\_\_

\* Если на предыдущий вопрос Вы ответили «Да», укажите, какие профессиональные знания Вы готовы применять на практике \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\* Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)?

\_\_\_\_\_

\* Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? \_\_\_\_\_

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества  
(для наставника)**

- \* Комфортность общения с наставляемым \_\_\_\_\_
- \* Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? \_\_\_\_\_
- \* Насколько полезными/интересными были личные встречи? \_\_\_\_\_
- \* Насколько удалось спланировать работу? \_\_\_\_\_
- \* Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? \_\_\_\_\_
- \* Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? \_\_\_\_\_

\* Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\* Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? \_\_\_\_\_

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятия, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами – вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить и заинтересовать детей на занятиях. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, воспитанники, родители. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Ему необходима постоянная товарищеская помощь. Молодому педагогу было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшие коллеги стремились передать им свой опыт.

Решить эту стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Работа с молодым специалистом строится на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде.

**Личные мотивы к наставничеству:** потребность в приобретении опыта управления людьми; желание помогать людям; потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Процесс повышения профессионализма молодого педагога я строю с учётом *следующих факторов*: уровня базового образования, теоретической подготовленности; индивидуальных особенностей; уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться); имеет ли практический опыт работы с детьми.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагога, надо применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект, систематически использовать следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

- индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет;

- групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические задания, участие в конкурсах, лектории, дискуссии, выставки.

Наибольшую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имеют *новые нетрадиционные или модернизированные формы*: психологические тренинги, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога.

Были организованы консультации по составлению перспективных планов и программ, составлению обучающих проектов для детей, созданию сценариев совместных

мероприятий с родителями.

Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагога-наставника и молодого специалиста обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок.

Результатами деятельности наставничества для нас стало:

- повышение качества самообразования молодого педагога; разработанные или изданные методические материалы, статьи, программы, сценарии, исследования,
- проекты, дидактические игры;
- разработка новых форм, методов и приемов обучения; доклады, выступления на мероприятиях разного уровня;
- разработка дидактических материалов, анкет, наглядностей; отзывы на проведенные занятия, мероприятия.

#### **Рекомендации:**

С целью повышения эффективности наставничества необходимо знакомить педагога с прогнозированием и проектированием совместной деятельности. При этом немаловажно учитывать такие факторы, как интеллект, трудолюбие, наличие цели, высокий уровень мотивации молодого педагога.

Дифференцированный подход в работе с педагогом всегда способствует успеху, как и умело выстроенные этапы процесса самообразования (ситуативное, ситуативно-инициативное, инициативное). Плановый характер этого процесса придает деятельности педагога стройность, ясность. Сам план может состоять из трех разделов:

- этапы работы над материалом по определенным вопросам;
- практический выход (доклад, презентация, методическая разработка); где, когда и как реализуется;
- анализ, самооценка эффективности выполненной работы, корректировка педагогической деятельности.

Работа по сопровождению должна вестись непрерывно, планомерно, системно и систематически, но планировать ее нужно поэтапно.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера и темперамента молодого педагога.

В процессе работы необходимо обращать внимание на развитие личностно ориентированных отношений молодого специалиста с коллегами-педагогами.

В работе с молодым педагогом необходимо акцентировать внимание на активизацию его самопознания, выработку рефлексивного мышления и умение учиться.

Работа по сопровождению должна постепенно переходить в научно- исследовательскую.

Эффективность процесса наставничества определяется анализом, итоговой самооценкой молодого педагога по итогам выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей педагогической деятельности.

Показателем эффективности педагогического сопровождения - качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально-квалификационный рост педагога.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и учреждения: наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения, снижается риск профессионального выгорания. Молодой специалист получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами.

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У них должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным

действиям.

И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех МБДОУ и системы образования в целом.