

Кейс-отзыв

**педагога-наставника- участника реализации Программы
наставничества МБДОУ «Детский сад №149» г.о.Самара**

Денисовой Елены Вячеславовны, старший воспитатель

**по сопровождению наставляемого - молодого педагога участника
реализации Программы наставничества Мударисовой Юлии**

Алексеевны, инструктора по физической культуре

Форма наставничества: педагог-педагог внедрена с целью:

- оказания помощи молодым специалистам в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности «инструктор по физической культуре», выработки умения применять теоретические знания в конкретной практической работе;
- приобретения практического опыта и дальнейшего освоения разнообразных современных технологий обучения в физическом развитии дошкольников.

Этапы реализации программы

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Результаты

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является

достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3. Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

В результате взаимодействия пары, наставником оказана помощь наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

Наставник ориентировала молодого педагога на близкие, достижимые для них цели, а также обсуждала долгосрочную перспективу, не навязывала наставляемому собственное мнение и позицию, а стимулировала развитие индивидуального видения. На сегодняшний день, Юлия Алексеевна строит доброжелательные отношения с окружающими, ответственна и нацелена на результат. Молодой педагог умело распределяет и планирует работу. Дальнейший профессиональный путь Юлия Алексеевна связывает с нашей организацией, планируют повышение профессионального потенциала.

Система наставничества стала эффективным способом самореализации и достижения более высокого уровня профессиональных компетенций для педагога-наставника и наставляемого.

