

## Отзыв наставника

### Приложение 1

#### Критерии эффективности наставнической деятельности

- удовлетворенность наставляемого, в том числе собственной профессиональной деятельностью;
- заинтересованность и включенность наставляемого;
- профессиональный рост, развитие работника и пр. (результативность выполнения задач наставляемым);
- повышение уровня позитивного отношения к работе;
- достижение целей системы наставничества;
- применимость наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни.

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

##### 1. Общие сведения

Ф.И.О. наставляемого: Кувшинова Е.Н.

Ф.И.О. наставника: Зайчикова Е.Н.

Период наставничества: с «01» февраля 2022г. по «30» апреля 2022г.

##### 2.Рефлексивный анализ

Целевой контур программы наставничества воспитателя Кувшиновой Е.Н. направлен на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Оказание методической помощи по подготовке к сдаче аттестации, которая легла содержательной единицей в основу программы.

Планируемым результатом наставнической деятельности было обозначено: успешная сдача аттестации

Достижение плановых показателей достигалось с помощью следующих действий:

- формирование представлений о лучших практиках;
- разработка рекомендаций;
- проектирование работы по выстраиванию работы с документами;
- презентация аттестации;
- оценка результативности реализации программы наставничества.

Совместная работа выстроилась в три этапа:

**1й этап** проведен в формате проектно-аналитической сессии со всеми участниками (наставник, наставляемый, куратор) по уточнению организационно-содержательных аспектов программы.

**2й этап** – основной, в ходе которого происходила отработка основных проблемных зон наставляемого. Ключевым принципом для меня, как наставника, является деятельности подход в этой связи для погружения в тематику наставляемому в начале было предложено изучение документации.

После данного такта происходило обсуждение с наставляемым возникающих вопросов.

Следующий такт работы с наставляемым заключался в совместном планировании деятельности педагога. Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития. Проанализированы педагогические ситуации. Составлена технологическая карта портфолио. Я, как наставник, придерживалась лидерской и поддерживающей позиции, предоставляла обратную связь.

Сформированные в ходе данной деятельности умения позволили перейти к задаче более высокого порядка, а именно: сбор документов для портфолио, где ведущая роль уже принадлежала наставляемому. Гнидиной Е.Н. были освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога. Проанализированы педагогические ситуации. Составлено предварительное портфолио. Проведен анализ портфолио.

**3й этап**– контрольно-оценочный изначально был ориентирован на оценку результативности реализации программы наставничества и проходил в формате презентации предварительного портфолио.

### **Резюме**

Анализируя процесс и результативность наставнической деятельности, с точки зрения целевых показателей, следует отметить, что у наставляемого (воспитателя Гнидиной Е.Н.) сформирована компетенция по сдаче аттестации.

- наставляемая получила личностной и профессиональный рост;
- улучшила качество образовательного процесса в ДОО;
- улучшила процесс профессионального становления воспитателя.

## Приложение 2

### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? 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. 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?

передачи навыков, знаний, для повышения личного и профессионального уровня

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

10. Что особенно ценно для Вас было в программе? успешная сдача аттестации

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

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