

*СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА
КАК СЕТЕВАЯ МОДЕЛЬ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА
УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ*

"ВМЕСТЕ ИДЕМ К УСПЕХУ"



СБОРНИК МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ

Управление образования администрации Ростовского муниципального района

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 13»
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 23»
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 22»
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 17»
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 15»
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 8»
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 2 Солнышко»
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 1»

2

**Реализация муниципальной инновационной площадки
Наставничество - как сетевая модель профессионального роста
участников образовательных отношений.
«ВМЕСТЕ ИДЕМ К УСПЕХУ»**

(Сборник методических материалов)

г. Ростов, 2023

2

Реализация муниципальной инновационной площадки «Наставничество - как сетевая модель профессионального роста участников образовательных отношений. ВМЕСТЕ ИДЕМ К УСПЕХУ». Сборник методических материалов. Ростов, 2023 г. - 84с.

Над сборником работали:

Рогозина Ю.Е., заведующий МДОУ «Детский сад № 13»
Колисниченко Е.А., заведующий МДОУ «Детский сад № 23»
Замятина З.А., заведующий МДОУ «Детский сад № 22»
Алешина В.П., заведующий МДОУ «Детский сад № 17»
Сопшина Н.В., заведующий МДОУ «Детский сад № 15»
Таланина Ю.В., заведующий МДОУ «Детский сад № 8»
Фирсова Т.В., заведующий МДОУ «Детский сад № 2 Солнышко»
Колосова Л.С., заведующий МДОУ «Детский сад № 1»
Тетерина К.С., старший воспитатель МДОУ «Детский сад № 13»
Сабурова Л.Д., старший воспитатель МДОУ «Детский сад № 23»
Должникова О.М., старший воспитатель МДОУ «Детский сад № 22»
Давыдова И.А., старший воспитатель МДОУ «Детский сад № 17»
Морозова Н.Н., старший воспитатель МДОУ «Детский сад № 2 Солнышко»
Романова А.И., воспитатель МДОУ «Детский сад № 1»

Использование технологий наставничества по обеспечению профессионального становления и достижения высокого уровня профессионализма педагогов в условиях реализации национального проекта «Образование» приобретает в настоящее время особое значение.

Наставничество педагогических работников - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Сборник состоит из двух блоков:

I - Методические рекомендации «Создание системы наставничества как сетевой модели профессионального роста участников образовательных отношений образовательного учреждения «Вместе идем к успеху»

II – Практический опыт «Модели наставничества. Индивидуальные образовательные маршруты».

В сборнике «Инновационные практики наставничества педагогических работников РМР «ВМЕСТЕ ИДЕМ К УСПЕХУ» представлен опыт педагогических коллективов дошкольных образовательных учреждений города Ростова, объединенных в сетевое сообщество, с целью проектирования моделей и практик наставничества в условиях продуктивного взаимодействия.

Все материалы сборника являются авторскими продуктами, в которых описаны формы, виды, типы, субъекты, результаты наставничества; представлен перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений и поддержку сильных сторон наставляемых.

Представленные в сборнике инновационные практики наставничества реализуются в условиях взаимодействия профессиональных педагогических сообществ молодых педагогов и педагогов-наставников, реверсивного и цифрового наставничества, «теневых» технологий на основе принципов андрагогики, хьютагогики и парагогики.

Материалы сборника имеют практико-ориентированную направленность и будут полезны руководителям, старшим воспитателям, педагогическим работникам ДОУ, интересующихся вопросами наставничества в образовательных организациях.

I БЛОК

Методические рекомендации

**Создание системы наставничества как сетевой модели
профессионального роста участников
образовательных отношений образовательного
учреждения
«Вместе идем к успеху»**



Создание системы наставничества как сетевой модели профессионального роста участников образовательных отношений «Вместе идем к успеху»: Методические рекомендации/Сост. образовательное сообщество ДОО МДОУ «Детский сад № 1», МДОУ «Детский сад № 2 Солнышко», МДОУ «Детский сад № 8», МДОУ «Детский сад № 13», МДОУ «Детский сад № 15», МДОУ «Детский сад № 17», МДОУ «Детский сад № 22», МДОУ «Детский сад № 23». – Ростов, 2023. – 21 с.

Данные методические рекомендации предназначены для работников дошкольного, общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Методические рекомендации окажут практическую помощь при организации системы наставничества в ОУ. Покажут, как выявить дефициты педагогов и учреждения в целом, используя подобранный инструментарий, как выявить педагогов – наставников, как использовать разработанные модели наставничества, индивидуальные маршруты наставляемого.

Оглавление

Введение	7
I. Система наставничества педагогических работников в образовательных организациях ...	7
1.1. Теоретические основы и ключевые положения системы наставничества	7
1.2. Виды наставничества	9
1.3. Формы наставничества	10
1.4. Направленность персонализированных программ наставничества	10
1.5. Роли педагогов-наставников	11
1.6. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации	11
1.6.1. Кадровые условия и ресурсы.....	11
1.6.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы	11
1.6.3. Материально-технические условия и ресурсы	12
1.6.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование	12
1.6.5. Психолого-педагогические условия	13
1.7. Оценка результативности внедрения (применения) системы наставничества	13
II. Система наставничества как сетевая модель	14
2.1. Результаты.....	21
Литература	21

Введение

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того, чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

2023 год Указом Президента России Владимира Путина был объявлен Годом педагога и наставника. Миссия года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Развитие наставничества педагогических кадров, является эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников дошкольного, общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Для возрождения «института наставничества» разработаны Методические рекомендации в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

К сожалению, не каждое ОУ имеет возможность и ресурсы, с помощью которых может закрыть свои дефициты – повысить профессиональную компетентность педагогов, помочь в профессиональном становлении молодых педагогов, повысить педагогическую грамотность родителей, мотивацию студентов... То есть, поработать в рамках наставничества со всеми участниками образовательных отношений, деятельность которых направлена на качество образовательного процесса.

Наше сетевое сообщество предлагает свое видение в возрождение института «наставничества» через сетевую модель, которая позволяет в более полной мере отвечать требованиям и социальным запросам, так как потенциал образовательных организаций сетевого сообщества определяется возможностью создания, передачи, интеграции и эксплуатации опыта и знаний как активами, которыми может воспользоваться каждый участник сообщества.

Основная идея нашего сетевого сообщества – создание и апробация нового механизма профессионального роста участников образовательных отношений через кооперацию образовательных ресурсов нескольких дошкольных образовательных учреждений. Всем сообществом было вместе идею к успеху.

I. Система наставничества педагогических работников в образовательных организациях

1.1. Теоретические основы и ключевые положения системы наставничества

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (*молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование*).

Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

Важнейшей **особенностью системы наставничества** является то, что она носит **точечный, индивидуализированный и персонализированный характер**, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностно-ориентированная направленность; выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;

□ интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

□ опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;

□ направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Система наставничества подразумевает необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

1.2. Виды наставничества

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе

информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

1.3. Формы наставничества

Руководитель – Сотрудник	<ul style="list-style-type: none"> ■ Руководитель – молодой педагог ■ Руководитель – педагог ■ Руководитель – руководитель ■ Руководитель – специалист ■ Руководитель – младший воспитатель и др.
Педагог – Педагог	<ul style="list-style-type: none"> ■ Опытный педагог – молодой педагог ■ Педагог – педагог, испытывающий проблемы ■ Педагог-новатор – консервативный педагог ■ Молодой специалист – опытный педагог ■ Старший воспитатель – аттестуемый педагог
Педагог – Родитель	<ul style="list-style-type: none"> ■ Старший воспитатель – родитель ■ Воспитатель – родитель ■ Воспитатель – родитель (ребенок ОВЗ) ■ Воспитатель – родитель (ребенок с признаками одаренности)
Педагог – Студент	<ul style="list-style-type: none"> ■ Старший воспитатель – воспитатель-студент ■ Старший воспитатель – обучающийся студент ■ Воспитатель – обучающийся студент
Педагог – Воспитанник с признаками одаренности	<ul style="list-style-type: none"> ■ Воспитатель (специалист) - ребенок
Специалист – Педагог	<ul style="list-style-type: none"> ■ Психолог (логопед, дефектолог, инструктор по ФК, музыкальный руководитель) – педагог
Специалист – Родитель	<ul style="list-style-type: none"> ■ Специалист – родитель ■ Специалист - родитель (ребенок ОВЗ) ■ Специалист - родитель (ребенок с признаками одаренности)

1.4. Направленность персонализированных программ наставничества сопровождение молодого педагога;

- преодоление профессиональных затруднений педагога;
- сопровождение педагога в конкурсном движении;
- сопровождение педагога в процессе аттестации;
- сопровождение педагога при переходе на новую должность;
- сопровождение педагога при переходе на новое место работы и др.

1.5. Роли педагогов-наставников

- Проводник
- Защитник интересов
- Контролер
- Консультант
- Кумир

1.6. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

1.6.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации: **руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратора реализации персонализированных программ наставничества;

наставников – педагогов, которые:

- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

1.6.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы, наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

1.6.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

- рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

1.6.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят **вариативный характер** и зависят от конкретных условий.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия

«За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Также в качестве меры стимулирующего характера можно отметить ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также заслуги в сфере молодежной политики.

1.6.5. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

1.7. Оценка результативности внедрения (применения) системы наставничества

Качественное внедрение (применение) системы наставничества требует временных, эмоциональных, финансовых и иных затрат, а также кадровых и методических ресурсов, поэтому важно объективно оценивать ее результативность (эффективность), то есть соотношение затрат и достигнутых результатов.

Оценка результативности внедрения (применения) системы наставничества осуществляется руководителем образовательной организации или руководителем образовательной организации совместно с куратором реализации программ наставничества при наличии такового в данной образовательной организации.

Анализу/мониторингу внедрения (применения) системы наставничества могут подвергаться такие составляющие, как:

- организация внедрения (применения) и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
- кадровые педагогические ресурсы;

- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества и др.

Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы наставничества являются:

- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);
- создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;
- увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.
- Повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

II. Система наставничества как сетевая модель

Разработанная округом система наставничества как сетевая модель повышения профессионального роста участников образовательных отношений состоит из 9 шагов.

1 шаг – разработка единой нормативно-правовой базы для организации системы наставничества через сетевую модель:

- Приказ о назначении куратора по реализации наставничества в сетевом сообществе;
- Положение о системе наставничества для сетевой модели;
- Договор о сотрудничестве в сфере наставничестве между участниками сетевого сообщества;
- Приказ о закреплении наставнических групп/пар;
- Локальный акт, регламентирующий меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества;

2 шаг – педагогам ОУ необходимо пройти курсы повышения квалификации с целью повышения теоретического уровня и повышения уровня подготовки, совершенствования практических навыков, необходимых для работы по наставничеству. Курсы необходимо пройти педагогам, которые уже являются наставниками, могут быть, но боятся, могут закрыть выявленный дефицит...

3 шаг – выбор инструментария для выявления дефицитов. Примером использования могут быть материалы, составленные к.п.н, зав КНО ГАУ ДПО ЯО ИРО Тихомировой О.В (Тихомирова О.В. Тьютерское сопровождение профессионального развития педагога в условиях образовательной организации. [Текст]: учебно-методическое пособие – Ярославль,

2015, с. 34-48), с учетом основных групп показателей уровня профессиональной компетентности

В инструментарий входит:

Опросник

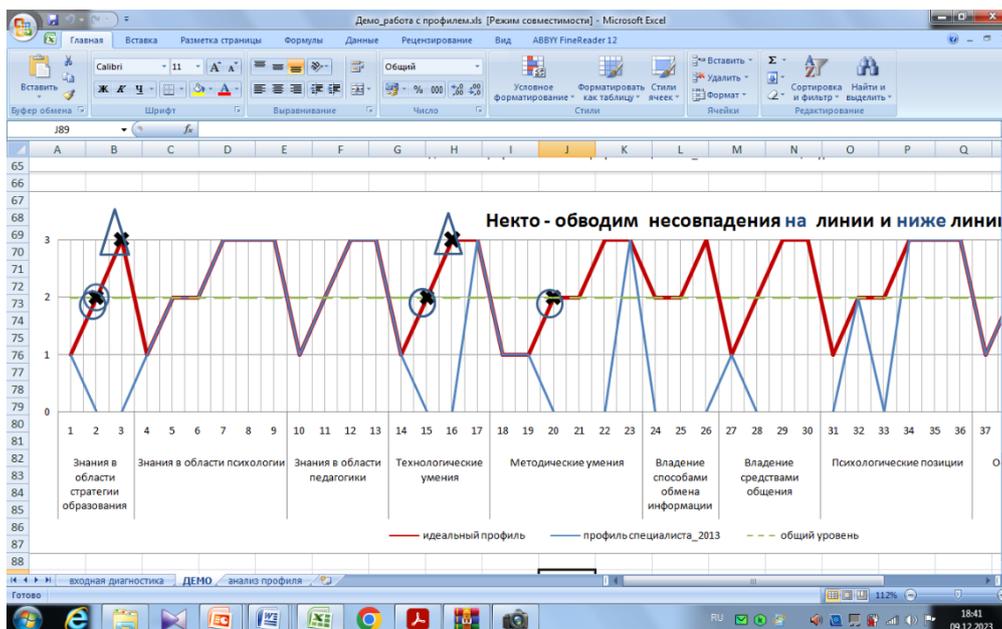
Выявление «профессиональных дефицитов» основано на проведении анкетирования педагогов сетевого сообщества с определением общих тенденций их профессионального развития.

Анкетирование педагогов проводится с целью самооценивания профессиональной компетентности посредством заполнения анкет.

Уважаемые коллеги! Данный опрос проводится в целях выявления образовательных потребностей педагогов. Просим Вас ознакомиться с позициями анкеты и отметить в случае согласия соответствующую ячейку. Благодарим за сотрудничество!

ФИО

- ≡ 1. Имею общие представления об основных нормативных документах в области образования
- ≡ 2. Знаю концептуальные основы ФГОС
- ≡ 3. Знаю общие тенденции и приоритеты развития образования
- ≡ 4. Знаю возрастную периодизацию развития детей и подростков
- ≡ 5. Знаю закономерности и особенности развития детей и подростков
- ≡ 6. Знаю основы психологии семейного воспитания (типы семей, причины конфликтов и их влияние на развитие ребенка)
- ≡ 7. Имею представление о преемственности основных периодов развития личности
- ≡ 8. Знаю психологические основы и механизмы формирования готовности ребенка к школьному обучению
- ≡ 9. Знаю психологические основы работы с взрослыми (характеристики периода взрослости и особенности организации обучения взрослых)
- ≡ 10. Знаю общие основы методики обучения и воспитания
- ≡ 11. Знаю современные педагогические технологии
- ≡ 12. Знаю методы установления контактов с учащимися/воспитанниками разных возрастов и образовательных потребностей и их родителями
- ≡ 13. Знаю методы управления коллективом: методы убеждения, аргументации своей позиции, предотвращения конфликтов
- ≡ 14. Умею ставить педагогические задачи в соответствии с индивидуальными особенностями учащегося (воспитанника) и организовывать работу в соответствии с ними
- ≡ 15. Умею формулировать педагогическую проблему, оформлять ее решение в виде педагогических задач и прогнозировать результат
- ≡ 16. Умею гибко перестраивать педагогические задачи по мере изменения педагогической ситуации
- ≡ 17. Владею способами активизации мышления
- ≡ 18. Владею методами педагогической диагностики
- ≡ 19. Умею работать с содержанием учебного материала, ориентируясь на возрастные и индивидуальные особенности учащихся/воспитанников
- ≡ 20. Умею вычленять реальные учебные возможности ребенка (в т.ч. с ОВЗ, «одаренного») и производить отбор содержания учебного материала в соответствии с ними
- ≡ 21. Владею способами интеграции различных предметных областей
- ≡ 22. Умею адаптировать методические материалы к реальным образовательным потребностям учащихся/воспитанников (в т.ч. к условиям домашнего обучения, семейного образования, дистанционного обучения)
- ≡ 23. Умею составлять индивидуальную программу развития учащегося/воспитанника



Проводим анализ индивидуального профиля.

Позиции анкеты	Точки роста	Пробелы
1. Имею общие представления об основных нормативных документах в области образования		
2. Знаю концептуальные основы ФГОС		
3. Знаю общие тенденции и приоритеты развития образования		
4. Знаю возрастную периодизацию развития детей и подростков		
5. Знаю закономерности и особенности развития детей и подростков		
6. Знаю основы психологии семейного воспитания (типы семей, причины конфликтов и их влияние на развитие ребенка)		
7. Имею представление о преемственности основных периодов развития личности		
8. Знаю психологические основы и механизмы формирования готовности ребенка к школьному обучению		
9. Знаю психологические основы работы с взрослыми (характеристики периода взрослости и особенности организации обучения взрослых)		
10. Знаю общие основы методики обучения и воспитания		
11. Знаю современные педагогические технологии		
12. Знаю методы установления контактов с учащимися разных возрастов и образовательных потребностей и их родителями		
13. Знаю методы управления коллективом: методы убеждения, аргументации		
14. своей позиции, преотращения конфликтов		

5 шаг – Обобщаем данные по сетевому сообществу в целом. Выявляем дефициты по сообществу. Прodelываем все аналогично 4 шагу, но по ОУ.

6 шаг – анализируем результаты, профиль по сообществу, выделяем дефициты, точки роста (это возможные наставляемые ДОУ), определяем возможных наставников по выявленным дефицитам (ДОУ, которые могут закрыть выявленные дефициты)

7 шаг – составляем сетевой план наставничества, который может быть дополнен.

Модель наставничества	МДОУ	МДОУ 1	МДОУ 2	МДОУ 3	МДОУ 4	МДОУ 5	МДОУ 6	МДОУ 7	МДОУ 8
Форма									
ПП-МП (классическое)	МДОУ 1								
	МДОУ 2								

С-П (групповое)	МДОУ 3								
	МДОУ 4								
	МДОУ 5								
	МДОУ 6								
	МДОУ 7								
	МДОУ 8								

8 шаг – Разрабатываются модели наставничества и индивидуальные маршруты наставляемого (ИМН). В ОУ ИМН может использоваться для написания более подробной персонализированной программы.

Модель наставничества

Форма наставничества						
Модель взаимодействия						
Тип наставника (+)	Наставник-консультант	Наставник-контролер	Наставник-защитник интересов	Наставник-кумир	Наставник-проводник	
Цель развития наставляемого	Приобретения необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных)					
Задачи развития наставляемого						
Описание дефицита наставляемого						
Ресурсы наставника (+)	опыт (профессиональный и жизненный)	умение ставить цели и задачи для достижения позитивного результата (способность и готовность к осознанному целеполаганию)	коммуникабельность (способность к эффективному и конструктивному профессиональному и личному общению)	владение технологиями (способность использовать современные методы и технологии, средства ИКТ)	способность замотивировать партнера и создать критерии для оценки его деятельности, планировать деятельность по результатам оценивания	оценочная (способность оценивать процесс и результаты деятельности)
19						
Цель сопровождения						
Задачи сопровождения						
Ожидаемые результаты сопровождения						

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Наставляемый (ФИО) _____

Наставник (ФИО) _____

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Ознакомление с нормативно-правовой базой ДОО					
Срок					
Повышение квалификации					
Срок					
Участие в деятельности профессиональных сообществ					
Срок					
Методическая работа					
Срок					
Работа по самообразованию					
Срок					
Участие в общественной жизни учреждения					
Срок					
Ожидаемые результаты					
Субъективные результаты					
Формы презентации достижений					

2.1. Результаты

Таким образом, мы предполагаем, что каждое ОУ или сетевое сообщество, используя наш опыт, сможет организовать систему наставничества, выявить и закрыть свои дефициты по развитию профессиональных компетенций участников образовательных отношений в своем учреждении.

Литература

1. Наставничество в образовательной организации [Текст] / сост.: С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017,
2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016,
3. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева; под ред. Е. Н. Мясищевой. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021.
4. Коучинг и наставничество. Практические методы обучения и развития. Эрик Парслоу. Издательство «Библос», 2020

II БЛОК

Практический опыт «Модели наставничества. Индивидуальные образовательные маршруты»



Оглавление

Модель наставничества «Опытный педагог – молодой педагог», ИОМ.....	24
<i>Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 1»</i>	24
Модель наставничества «Опытный педагог – педагог – выпускник ВУЗа», ИОМ.....	29
<i>Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 1»</i>	29
Модель наставничества «Руководитель – педагог», ИОМ.....	34
<i>Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 2 Солнышко»</i> ...	34
Модель наставничества «Опытный педагог – дефицитарный педагог», ИОМ	38
<i>Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 8»</i>	38
<i>Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 22»</i>	38
Модель наставничества «Специалист (педагог – психолог) – педагог», ИОМ	51
<i>Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 13»</i>	51
Модель наставничества «Опытный педагог – родитель (ребенок с ОВЗ)», ИОМ	60
<i>Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 15»</i>	60
Модель наставничества «Старший воспитатель – аттестуемый педагог», ИОМ	66
<i>Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 17»</i>	66
Модель наставничества «Опытный педагог – молодой педагог», ИОМ.....	77
<i>Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 23»</i>	77

Модель наставничества «Опытный педагог – молодой педагог»
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 1»

Форма наставничества	Педагог - педагог					
Модель взаимодействия	Опытный педагог – молодой педагог					
Тип наставника (+)	Наставник-консультант	Наставник-контролер	Наставник-защитник интересов	Наставник-кумир	Наставник-проводник	
	+	+	+	+	+	
Цель развития наставляемого	Приобретения необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных)					
Задачи развития наставляемого	<ul style="list-style-type: none"> ■ адаптация в условиях ДОО; ■ актуализация имеющихся профессиональных навыков, выявление дефицитов; ■ совершенствованию своих умений и навыков. 					
Описание дефицита наставляемого	Выпускник ВУЗа (педагогического колледжа, специалист с педагогическим образованием), без опыта работы, овладевший основами педагогики и психологии по программе учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих умений и навыков					
Ресурсы наставника (+) Отмечаем + имеющиеся у наставника ресурсы	опыт (профессиональный и жизненный)	умение ставить цели и задачи для достижения позитивного результата (способность и готовность к осознанному целеполаганию)	коммуникабельность (способность к эффективному и конструктивному профессиональному и личному общению)	владение технологиями (способность использовать современные методы и технологии, средства ИКТ)	способность замотивировать партнера и создать критерии для оценки его деятельности, планировать деятельность по результатам оценивания	оценочная (способность оценивать процесс и результаты деятельности)
	+	+	+	+	+	+
Цель сопровождения	Оказание помощи молодому и начинающему педагогу в его профессиональном становлении, формирование в ДОО кадрового резерва.					
Задачи сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> ■ сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии; ■ успешное закрепление молодого /начинающего педагога на месте работы или в должности педагога, 					

	<ul style="list-style-type: none"> ■ повышение его профессионального потенциала и уровня; ■ создание комфортной профессиональной среды внутри ДОО для наставляемого; ■ раскрытие потенциала наставляемого
Ожидаемые результаты сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> ■ повышение уровня включенности молодого педагога в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации; ■ укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала; ■ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния педагога; ■ появление желания продолжить свою работу в данном коллективе ДОО; ■ сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами; ■ повышение научно-методической и социальной активности педагога (участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства)

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Наставляемый
(ФИО) _____

Наставник
(ФИО) _____

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Ознакомление с нормативно-правовой базой ДОО	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФОП ДО, СанПиНа для ДОУ. Оформление документации группы. Ознакомление с образовательной программой МДОУ «Детский сад № 1»	Написание характеристики на ребенка (для предоставления по месту требования).	Составление индивидуальных маршрутов развития для детей с ОВЗ. Совместное изучение методики проведения НОД, разработка конспектов занятий. Обновление РППС в соответствии с возрастными особенностями детей.	Составление тематического планирования по месячнику пожарной безопасности.	Обсуждение плана работы в рамках месячника пожарной безопасности.

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Срок			В течение года		
Повышение квалификации	<p>Стаж работы молодого педагога менее 2-х лет. Аттестоваться пока не может. Но прошла ряд курсов и семинаров по повышению своей профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Форум Педагоги России <i>Диплом</i> – приняла участие в серии семинаров «Деятельность современного воспитателя детского сада в рамках ФГОС ДО» ☛ АО «Издательство «Просвещение» <i>Сертификат</i> – приняла участие в вебинаре «Корректируем образовательную программу детского сада: ориентир на ФОП дошкольного образования» ☛ Форум Педагоги России <i>Сертификат</i> участника курса Новшества нормативно-правовой базы, обязательные для исполнения в рамках ФОП ДО + практика «Социально - коммуникативное развитие» ☛ Форум Педагоги России <i>Сертификат участника курса</i> Разбор целевого раздела ФОП ДО и планирование результатов по возрастным категориям + практика «Познавательное развитие» ☛ Форум Педагоги России <i>Сертификат участника курса</i> Анализ организационного раздела ФОП ДО + практика «Речевое развитие» ☛ Форум Педагоги России <i>Сертификат участника курса</i> Новое в подходе к формированию материально-технических условий + практика «Художественно – эстетическое развитие» ☛ Форум Педагоги России <i>Сертификат участника курса</i> Составление ОП на основе ФОП ДО + практика «Физическое развитие» ☛ Форум Педагоги России <i>Диплом участника курса</i> Внедрение Федеральной образовательной программы дошкольного образования: требования и особенности организации образовательного процесса – 36 часов ☛ Российская Федерация <i>Удостоверение о повышении квалификации</i> «Роль воспитателя в реализации единого ядра содержания дошкольного образования в контексте новой федеральной образовательной программы дошкольного образования 2023 – в объёме 144 часа ☛ Благодарность за участие в педагогических чтениях «Роль воспитателя в дошкольном учреждении» ☛ Российская Федерация. Научно-методический совет при Редакционной коллегии Издательского дома «Журнал Школа» <i>Сертификат</i> за активное участие в серии вебинаров «Основные аспекты новой ФОП ДО» ☛ Российская Федерация Методический совет при информационно – образовательном издательстве «Весник Просвещения» приняла участие в научно – методической конференции по теме: «Важность дошкольного образования» 				
Срок	в течение года с января по ноябрь месяц				
Участие в деятельности	Посещение районного семинара учителей	Участие в вебинар – онлайн. Тема:			

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
профессиональных сообществ	начальных классов по теме: «Создание психолого – педагогических условий для обеспечения успешной адаптации первоклассников»	«Корректируем образовательную программу детского сада: ориентир на ФОР ДО»			
Даты	10.10.2023г.	24.04.2023г.			
Методическая работа	Беседа с наставляемым о возрастных особенностях детей дошкольного возраста.	Просмотр наставляемым НОД у наставника. 1.ФЭМП «Число 5 Цифра 5» 2.Развитие речи. «Рассказывание по сюжетной картине» 3.Обучение грамоте. «Звук Л»	Совместное проведение НОД, развлечений, экскурсий..	Просмотр НОД у наставляемого 1.ФЭМП «Измерение длины» 2.Декоративное рисование по мотивам городецкой росписи» 3.Ознакомление с окружающим миром «Я-гражданин России»	Участие наставляемого в подготовке материала для родительского уголка. Оформление папки-передвижки по пожарной безопасности.
Срок	В течение года				
Работа по самообразованию	Консультация с наставляемым в формате «вопрос-ответ»	Изучение методической литературы, подборка дидактических игр и материалов по	Изучить необходимую методическую литературу по организации игровой деятельности детей. Изготовление атрибутов.		Работа над выбором методической темы по самообразованию на следующий учебный год, составление примерного плана

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
		развитию речи, в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей.			
Срок		В течение года			
Участие в общественной жизни учреждения	<p>Молодой педагог творческая, целеустремлённая к цели и результату личность. К профессии воспитатель дошкольного образования она пришла осознанно, поработав в ДОУ младшим воспитателем. Прошла курсы переподготовки, и приступила к работе уже в новой должности воспитателя. Педагог активно участвует во всех мероприятиях дошкольного учреждения (в оформлении, в исполнении ролей на утренниках и развлечениях, принимает участие с детьми в смотрах и конкурсах различного уровня). Активный педагог в методических мероприятиях МДОУ «Детский сад № 1» (педсоветах, праздниках, развлечениях, семинарах, конкурсах и др).</p> <p>Её достижения в 2023 году:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Грамота Призёр (II место) муниципального конкурса для педагогов и законных представителей детей МДОУ на лучшую разработку авторского пособия по сенсорному развитию «Сенсорная шкатулка или коробка» Ростовского муниципального района. Пособие «Сенсорная коробка» Номинация «Авторское пособие «Сенсорный кубик (старший дошкольный возраст)» ☛ Грамота за 1 место в районном конкурсе на лучшие учебно-методические материалы по организации работы по противопожарной безопасности в образовательных учреждениях. Номинация «Сценарии массовых мероприятий с воспитанниками на противопожарную тематику» ☛ Диплом всероссийского конкурса «ПРИЗВАНИЕ» ПОБЕДИТЕТЕЛЬ (III место) в номинации «Педагогические проекты» 05.05.2023г. г. Москва 				
Срок		В течение года			
Ожидаемые результаты	<p><u>ВЫВОД:</u> <u>Молодому педагогу оказана помощь в:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> приобретении теоретических знаний и практических навыков, необходимых для педагогической деятельности по занимаемой должности «воспитатель»; <input type="checkbox"/> выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе; <input type="checkbox"/> совместно с молодым специалистом мы анализировали профессиональные компетенции, которыми обладает специалист, отмечали слабые и сильные стороны, искали пути и принимали решения для их 				

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
	<p>усовершенствования;</p> <p><input type="checkbox"/> наша совместная деятельность позволила молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения, совершенствовать педагогическую базу, развить умения управлять детским коллективом, наладить эффективное сотрудничество с родителями воспитанников.</p> <p>Над чем нам нужно ещё работать:</p> <p><input type="checkbox"/> углублённо изучить новые нетрадиционные приемы для проведения совместной деятельности детей и родителей;</p> <p><input type="checkbox"/> овладеть новыми образовательными технологиями и методами работы с детьми в использовании предметно-пространственной развивающей среды;</p> <p><input type="checkbox"/> создание и усовершенствование интерактивной предметно-пространственной развивающей среды в группе;</p> <p><input type="checkbox"/> пополнение группы карточками игр, дидактическими игрушками, игровыми пособиями, направленными на развитие сенсомоторной координации детей.</p>				
Субъективные результаты					
Формы презентации достижений	Портфолио в бумажном и электронном виде	Отзыв наставляемого о проделанной работе			

Модель наставничества «Опытный педагог – педагог – выпускник ВУЗа»
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 1»

Форма наставничества	Педагог - педагог				
Модель взаимодействия	Опытный педагог – педагог – выпускник ВУЗа				
Тип наставника (+)	Наставник-консультант	Наставник-контролер	Наставник-защитник интересов	Наставник-кумир	Наставник-проводник
	+	+	+		+
Цель развития наставляемого	Приобретения необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных)				

Задачи развития наставляемого	<ul style="list-style-type: none"> ■ адаптация в условиях ДОО; ■ актуализация имеющихся профессиональных навыков, выявление дефицитов; ■ совершенствованию своих умений и навыков 					
Описание дефицита наставляемого	Выпускник ВУЗа (педагогического колледжа, специалист с педагогическим образованием), без опыта работы, овладевший основами педагогики и психологии по программе учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих умений и навыков					
Ресурсы наставника (+) Отмечаем + имеющиеся у наставника ресурсы	опыт (профессиональный и жизненный)	умение ставить цели и задачи для достижения позитивного результата (способность и готовность к осознанному целеполаганию)	коммуникабельность (способность к эффективному и конструктивному профессиональному и личному общению)	владение технологиями (способность использовать современные методы и технологии, средства ИКТ)	способность замотивировать партнера и создать критерии для оценки его деятельности, планировать деятельность по результатам оценивания	оценочная (способность оценивать процесс и результаты деятельности)
Цель сопровождения	Оказание помощи молодому и начинающему педагогу в его профессиональном становлении, формирование в ДОО кадрового резерва.					
Задачи сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> ■ сокращение сроков адаптации молодых специалистов – выпускников вузов, студентов – заочников к профессии воспитатель дошкольного образования; ■ успешное закрепление молодого/начинающего педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня; ■ создание комфортной профессиональной среды внутри ДОО для наставляемого; ■ раскрытие потенциала наставляемого. 					
Ожидаемые результаты сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> повышение уровня включенности молодого педагога в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации; <input type="checkbox"/> укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала; <input type="checkbox"/> повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния педагога; <input type="checkbox"/> появление желания продолжить свою работу в данном коллективе ДОО; <input type="checkbox"/> сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами; <input type="checkbox"/> повышение научно-методической и социальной активности педагога (участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства) 					

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Наставляемый (ФИО) _____

Наставник (ФИО) _____

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Ознакомление с нормативно-правовой базой ДОО	Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФООП ДО, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДООУ. Оформление документации группы. Мониторинг детского развития.	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. Родительское собрание.	Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Углубленное знакомство с локальными документами, приказами ДООУ.	Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.
Срок	В течение года				
Повышение квалификации	Аттестации пока не подлежит. Стаж работы меньше 2-х лет. Прошла курсы повышения квалификации в 2023 году: <ul style="list-style-type: none"> ☛ ООО «Учебный центр ПРОФЗНАНИЯ» «Федеральная образовательная программа дошкольного образования: требования и особенности организации образовательного процесса» 144 часа Октябрь 2023г. ☛ Автор методик по семейному воспитанию Н.М. Метенова Приняла участие в семинаре по теме: «Социализация детей дошкольного возраста посредством формирования культурно-гигиенических умений и навыков» - 16 часов 				
Срок					
Участие в деятельности профессиональных сообществ	Участие в ММО в МДОУ «Детский сад № 2 Солнышко» по теме: «Роль русской народной сказки» в патриотическом воспитании ребёнка»	Участие в ММО в «Детском саду № 14 по теме: «Блоки Дьенеша как средство развития логического мышления»			

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Даты	Октябрь				
Методическая работа	Знакомство с начинающим педагогом. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (план работы в течение года может корректироваться). Консультации по планированию воспитательно-образовательной работы в группе, по ведению другой необходимой документации.	Индивидуальная консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми (данной группы) в утренние часы». Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по рисованию». Мастер-класс (показ ООД педагогом-наставником). Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по конструированию»	Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по развитию речи»	Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми (подготовительной к школе группы) в вечерние часы». Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение ООД по окружающему миру». Мастер-класс (показ ООД педагогом-наставником).	Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями. Участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.
	Август-сентябрь	Октябрь-ноябрь	Декабрь-январь	Март-апрель	Май
Работа по самообразованию	Консультации и ответы на интересующие вопросы. Подбор диагностического материала и проведение диагностики и	Изучить необходимую методическую литературу по организации игровой деятельности. -Подобрать перечень разных видов игр, используемых в работе с детьми данного возраста. Изучить методические	Изучить необходимую методическую литературу по развитию речи детей (подготовительной к школе группы).	Изучить методические рекомендации по организации и руководству самостоятельной деятельности детей. Изучить методические	Разработка материалов для родителей.

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
	анкетирования	рекомендации по развитию изобразительных и конструктивных навыков детей (данной группы), особенностей организации данных видов деятельности с дошкольниками (рисование).		рекомендации по организации ООД по ознакомлению детей с природным окружением. Познакомиться с методической литературой.	
Срок	В течение года				
Участие в общественной жизни учреждения	<p>Молодой педагог творческая личность. Педагог активно участвует во всех мероприятиях дошкольного учреждения (в оформлении, в исполнении ролей на утренниках и развлечениях, принимает участие с детьми в смотрах и конкурсах различного уровня). Умеет высказать своё мнения на педсоветах, собраниях.</p> <p>Её достижения в 2023 году:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☛ Сертификат участника «Муниципального конкурса для педагогов и законных представителей детей ДООУ на лучшую разработку авторского пособия по сенсорному развитию «Волшебная сенсорика» Ростовского муниципального района Пособие «Где, чей дом?» в номинации «Авторское пособие «Сенсорная перчатка» (ранний и младший дошкольный возраст)» ☛ Сертификат участника конкурса авторских дидактических пособий (игр) по развитию речи педагогов дошкольных образовательных учреждений РМР «Разнообразие животных в природе и их квалификация» февраль 2023 год ☛ Благодарственное письмо «За активное участие в проведении фестиваля ВФСК «Готов к труду и обороне» «Младше всех» для воспитанников 6 – 7 лет дошкольных образовательных учреждений 2023 год. 				
Срок	В течение года				
Ожидаемые результаты	<p><u>ВЫВОД:</u></p> <p><u>Молодому педагогу оказана помощь в:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> приобретении теоретических знаний и практических навыков, необходимых для педагогической деятельности по занимаемой должности «воспитатель»; <input type="checkbox"/> выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе, <input type="checkbox"/> совместно с молодым специалистом мы анализировали профессиональные компетенции, которыми обладает 				

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
	<p>специалист, отмечали слабые и сильные стороны, искали пути и принимали решения для их усовершенствования;</p> <p><input type="checkbox"/> наша совместная деятельность позволила молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения, совершенствовать педагогическую базу, развить умения управлять детским коллективом, наладить эффективное сотрудничество с родителями воспитанников.</p> <p>Над чем нам нужно ещё работать:</p> <p><input type="checkbox"/> углублённо изучить новые нетрадиционные приемы для проведения совместной деятельности детей и родителей;</p> <p><input type="checkbox"/> овладеть новыми образовательными технологиями и методами работы с детьми в использовании развивающей предметно-пространственной среды;</p> <p><input type="checkbox"/> создание и усовершенствование интерактивной предметно-пространственной среды в группе;</p> <p><input type="checkbox"/> пополнение группы карточками игр, дидактическими игрушками, игровыми пособиями, направленными на развитие сенсомоторной координации детей.</p>				
Субъективные результаты					
Формы презентации достижений	Портфолио наставляемого педагога - бумажном электронном варианте.	Отзыв наставляемого педагога о работе с наставником и			

Модель наставничества «Руководитель – педагог»

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 2 Солнышко»

Форма наставничества	Руководитель – педагог				
Модель взаимодействия	Руководитель – педагог				
Тип наставника (+)	Наставник-консультант	Наставник-контролер	Наставник-защитник интересов	Наставник-кумир	Наставник-проводник
	+	+	+		+

Цель развития наставляемого	Создание условий для профессионального становления педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;				
Задачи развития наставляемого	<ul style="list-style-type: none"> ■ адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии; ■ формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников; ■ снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности; ■ повышение престижа и укрепление позитивного имиджа детского и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога. 				
Описание дефицита наставляемого	Осознанные или неосознанные недостатки (ограничения) в профессиональной компетентности, которые препятствуют реализации профессиональных действий.				
Ресурсы наставника (+)	опыт (профессиональный и жизненный)	умение ставить цели и задачи для достижения позитивного результата (способность и готовность к осознанному целеполаганию)	коммуникабельность (способность к эффективному и конструктивному профессиональному и личному общению)	владение технологиями (способность использовать современные методы и технологии, средства ИКТ)	оценочная (способность оценивать процесс и результаты деятельности)
	+	+	+		
Цель сопровождения	Оказание помощи педагогу в его профессиональном становлении, формирование в ДОУ кадрового резерва.				
Задачи сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> ■ восполнение психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров; ■ успешное становление и повышение профессионального потенциала педагогов; 				
Ожидаемые результаты сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> ■ повышение профессиональной компетентности педагогов образовательных учреждений; ■ положительное изменение качественных показателей деятельности педагогических работников образовательных учреждений, повышение степени ответственности педагогов за результат деятельности; 				

■ внедрение современных форм, методов обучения и воспитания, инновационных педагогических технологий, способствующих развитию способностей обучающихся, повышению их образовательного уровня.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Наставляемый (ФИО) _____

Наставник (ФИО) _____

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Ознакомление с нормативно-правовой базой ДОО			Изучение нормативных документов: нормативные документы федерального, регионального значения; нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса в ДОО; работа с документами педагога.		
Повышение квалификации					Прохождение КПК Анализ материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности
Участие в деятельности профессиональных сообществ			Организация сетевого взаимодействия педагогов ДОО по различным аспектам педагогической деятельности		
Методическая		Взаимопосещение			

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
работа		занятий Консультация + открытый показ педагогической деятельности			
Работа по самообразованию	Консультация-пракикум «Самообразование педагога. Советы по организации работы»			Работа над методической темой самообразования. Составление плана работы на год.	
Участие в общественной жизни учреждения				Подготовка и проведение праздников и развлечений	
Ожидаемые результаты	<p>Для педагога: Познание педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. Рост профессиональной и методической компетенции воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.</p> <p>Для наставника: эффективный способ самореализации; повышение квалификации; достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.</p> <p>Для образовательной организации: успешная адаптация молодых специалистов, повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательном учреждении.</p>				

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Субъективные результаты	1. Адаптация молодого педагога в образовательном учреждении. 2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы. 3. Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии. 4. Совершенствование приемов, методов работы. 5. Использование в работе начинающего педагога новых педагогических технологий. 6. Активизация деятельности молодого педагога в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.				
Формы презентации достижений	Результаты по реализации модели наставничества «Вместе идем к успеху» представляются на итоговом педагогическом совете.				

Модель наставничества «Опытный педагог – дефицитарный педагог»

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 8»

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 22»

Форма наставничества	Педагог – педагог				
Модель взаимодействия	Опытный педагог – «дефицитарный» педагог				
Тип наставника (+)	Наставник-консультант	Наставник-контролер	Наставник-защитник интересов	Наставник-кумир	Наставник-проводник
	+	+	+		+
Цель развития наставляемого	Формирование профессиональной компетентности педагога.				
Задачи развития наставляемого	<ul style="list-style-type: none">  формирование знаний как базового уровня профессиональной компетентности;  формирование профессиональных умений, находящихся в определенном соподчинении;  формирование личностной профессиональной компетентности. 				
Описание дефицита наставляемого	Формирование «профессиональных дефицитов» основано на проведении анкетирования педагогов сетевого сообщества (МДОУ №1; 2; 8; 13; 15; 17; 22; 23) с выявлением общих тенденций их профессионального развития. Анкетирование педагогов проводилось с целью самооценивания профессиональной компетентности посредством заполнения анкет, составленных Тихомировой О.В (Тихомирова О.В. Тьютерское сопровождение профессионального развития педагога в условиях образовательной организации.[Текст]: учебно-методическое				

пособие – Ярославль, 2015, с. 34-48), с учетом основных групп показателей уровня профессиональной компетентности.

Учитывая тот факт, что компетентность предполагает способность педагога применять полученные знания, умения и навыки в условиях профессиональной деятельности, содержание показателей рассматривалось по рекомендациям автора пособия, в нескольких аспектах:

- формирование знаний как базового уровня профессиональной компетентности;
- формирование профессиональных умений, находящихся в определенном соподчинении;
- формирование личностной профессиональной компетентности.

А компетентность педагога была структурно соотнесена с основными группами УУД, где были выделены следующие компоненты:

- функциональный;
- коммуникативный;
- личностный;
- рефлексивный.

Для каждого компонента были выделены уровневые показатели их сформированности:

- первый уровень – базовый, обязательный для осуществления педагогической деятельности, но недостаточный для реализации нового содержания образования;
- второй уровень – достаточный для реализации общего образования – условный минимум;
- третий уровень – высокий – предполагает сформированность профессиональной компетентности в полной мере.

Перед заполнением опросника респондентам была дана установка на то, что данный опрос не является проверкой и не используется в целях контроля его деятельности, а позволяет задуматься о предъявляемых требованиях к педагогической компетентности, определить свои «профессиональные дефициты», получить адресную помощь и поддержку.

После проведения анкетирования был проведен анализ полученных данных: присвоены балльные значения показателей уровня профессиональной компетентности педагога, выстроен «индивидуальный профиль специалиста», а также были определены общие направления в развитии профессиональной компетентности членов сетевого сообщества.

Таким образом, было выявлено, что наибольшие затруднения у педагогов сетевого сообщества (сводный результат) вызвали следующие позиции анкеты (выделены «жирным» шрифтом):

Компонент	Группы показателей
Функциональный компонент	☂ Знания об особенностях педагогической деятельности в современных условиях ☂ Технологические и методические умения

Вопросы (1-23)			
Компонент профессиональной компетентности	Группы показателей	№ вопроса	Параметры
Функциональный компонент	Знания в области образования	1	Имею общие представления об основных нормативных документах в области образования
		2	Могу назвать приоритетные направления развития образовательной системы \российской Федерации
		3	Знаю основные нормативные документы, определяющие образовательную и социальную политику РФ
	Знания в области психологии	4	Знаю возрастную периодизацию развития детей и подростков
		5	Знаю закономерности развития детей дошкольного и младшего школьного возраста
		6	Знаю основы психологии семейного воспитания (типы семей, причины конфликтов и их влияние на развитие ребенка)
		7	Имею представление о преемственности основных периодов развития личности
		8	Знаю психологические основы и механизмы формирования готовности ребенка дошкольного возраста к школьному обучению
		9	Знаю психологические основы работы с взрослыми (характеристики периода взрослости и особенности организации обучения взрослых)
		Знания в области педагогики	10
	11		Знаю современные педагогические технологии
	12		Знаю методы установления контактов с учащимися/воспитанниками разных возрастов и образовательных потребностей и их родителями
	13		Знаю методы управления коллективом: методы убеждения, аргументации своей позиции, предотвращения конфликтов
	Технологически	14	Умею ставить педагогические задачи в соответствии с

	е умения		индивидуальными особенностями учащегося(воспитанника) и организовывать работу в соответствии с ними
		15	Умею формулировать педагогическую проблему, оформлять ее решение в виде педагогических задач и прогнозировать результат
		16	Умею гибко перестраивать педагогические задачи по мере изменения педагогической ситуации
		17	Владею способами активизации мышления
	Методические умения	18	Владею методами педагогической диагностики
		19	Умею работать с содержанием учебного материала, ориентируясь на возрастные и индивидуальные особенности учащихся/воспитанников
		20	Умею вычленять реальные учебные возможности ребенка (в т.ч. с ОВЗ, «одаренного») и производить отбор содержания учебного материала в соответствии с ними
		21	Владею способами интеграции различных предметных областей
		22	Умею адаптировать методические материалы к реальным образовательным потребностям учащихся/воспитанников (в т.ч. к условиям домашнего обучения, семейного образования, дистанционного обучения)
		23	Умею составлять индивидуальную программу развития учащегося/воспитанника
<p>В функциональном компоненте профессиональной компетентности педагогов обозначились следующие тенденции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> недостаточный уровень знаний психологических основ работы со взрослыми; <input type="checkbox"/> недостаточный уровень методических умений, связанных с умением вычленять учебные возможности ребенка (в т.ч. с ОВЗ, «одаренного»), с умением производить отбор содержания учебного материала в соответствии с возможностями ребенка, с владением способами интеграции предметных областей (образовательных областей), с умением адаптировать методические материалы к образовательным потребностям ребенка (в т.ч. к условиям домашнего обучения, семейного образования, дистанционного обучения), а так же с умением составлять индивидуальную программу развития воспитанника. 			

Компонент		Группы показателей				
Коммуникативный компонент Вопросы (24-30)		<ul style="list-style-type: none"> ☛ Владение способами обмена информацией ☛ Владение средствами общения 				
Компонент профессиональной компетентности	Группы показателей	№ вопроса	Параметры			
Коммуникативный компонент	Владение способами обмена информацией	24	Владею способами воспроизведения информации, необходимой конкретному ребенку для присвоения знаний			
		25	Умею устанавливать в общении прямую и обратную связь			
		26	Умею оценивать и определять очередность подачи информации, ее сложность, образность, способы предъявления не только для ребенка, но и его родителей			
	Владение средствами общения	27	Владею вербальными и невербальными средствами общения			
		28	Умею гибко перестраивать способы и стили общения, выбирать оптимальное их сочетание, чередовать разные позиции			
		29	Владею приемами косвенного воздействия			
		30	Владею приемами стимулирования инициативы, самостоятельности суждений, критичности мышления			
<p>В коммуникативном компоненте профессиональной компетентности педагогов обозначились следующие тенденции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> недостаточность умений в выборе способов и стилей общения, их сочетании и чередовании; <input type="checkbox"/> не владение приемами косвенного воздействия; <input type="checkbox"/> не владение приемами стимулирования инициативы, самостоятельности суждений и критического мышления. 						
Ресурсы наставника (+)	опыт (профессиональный и жизненный)	умение ставить цели и задачи для достижения позитивного результата (способность и	коммуникабельность (способность к эффективному и конструктивному профессиональному и личному	владение технологиями (способность использовать современные методы и	способность замотивировать партнера и создать критерии для оценки его	оценочная (способность оценивать процесс и результаты

		готовность к осознанному целеполаганию)	общению)	технологии, средства ИКТ)	деятельности, планировать деятельность по результатам оценивания	деятельности)
	+	+	+	+	+	+
Цель сопровождения	Оказание помощи педагогу в определении его «профессиональных дефицитов», получении адресной помощи и поддержки.					
Задачи сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> ■ выявление и оценка профессиональных дефицитов педагогов; ■ разработка программы профессионального роста (индивидуального образовательного маршрута); ■ выбор способов и путей профессионального роста; ■ обеспечение программ (ИОМ) профессионального роста; ■ решение профессиональных задач, с учетом профессиональных дефицитов педагогов. 					
Ожидаемые результаты сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> ■ профессиональный рост педагога с учетом его педагогических способностей, качеств и потенциальных возможностей, образовательно-личностных потребностей и запросов; ■ создание системы самоорганизации и саморазвития; ■ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагога. 					

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Наставляемый (ФИО) _____

Наставник (ФИО) _____

Приоритетное направление - недостаточный уровень знаний психологических основ работы со взрослыми.

Ожидаемый результат - педагогами называют психологические основы работы со взрослыми и учитывают их при проведении мероприятий со взрослой аудиторией.

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Ознакомление с нормативно-			Знакомство с документами:		Создание портфолио

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
правовой базой ДОО			- Закон об образовании; - ФГОС ДО; - ФОП ДО.		нормативно-правовых документов.
Срок					
Повышение квалификации	Обзор онлайн-курсов, вебинаров по теме «Андрогогика» для педагогов ДОО.		Поиск онлайн-вебинаров по теме «Психологические основы работы со взрослыми».	Подбор в сети Интернет онлайн-курсов по теме «Андрогогика».	Прохождение КПК по теме «Андрогогика: почему взрослых нужно обучать иначе, чем детей». Презентации результатов обучения.
Срок					
Участие в деятельности профессиональных сообществ	Знакомство с планами работы муниципальных методических объединений (ММО) педагогов ДОО.	Посещение мероприятий ММО педагогов ДОО.	Анализ педагогических ситуаций по работе со взрослой аудиторией (по проведенным мероприятиям на ММО педагогов ДОО и мероприятиям годового плана ДОО).	Разработка сценария мастер-класса/семинара для педагогов ММО.	Проведение мастер-класса/семинара для педагогов ММО. Анализ проведения.
Срок					
Методическая работа	Просмотр фрагментов к/ф «Большая перемена».	Консультация «Характеристика периода взрослости». Семинар «Особенности	«Мастерская идей» - разработка мероприятий по взаимодействию с	Проведение родительского собрания/семинара для педагогов.	«Неделя педагогического мастерства» - карта наблюдений

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
	Анализ видеофрагментов родительского собрания. Анкетирование.	организации обучения взрослых».	родителями и коллегами.		и видеонаблюдений.
Срок					
Работа по самообразованию	Заполнение анкет.	Создание «Портфолио» посещенных мероприятий.	Работа с нормативно-правовыми документами. Подбор аналитического инструментария для оценки мероприятий, проведенных со взрослой аудиторией. Разработка мероприятий по взаимодействию с родителями и коллегами.	Подготовка к проведению родительского собрания/семинара для педагогов.	Заполнение карт наблюдений и видеонаблюдений.
Срок					
Участие в общественной жизни учреждения	Знакомство с мероприятиями годового плана, разделы: «Методическая работа»; «Работа с семьями воспитанников».	Посещение мероприятий по годовому плану ДОО.	Участие в разработке сценариев мероприятий со взрослой аудиторией по годовому плану.	Проведение родительского собрания/семинара для педагогов.	Участие в «Неделе педагогического мастерства».
Срок					

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Ожидаемые результаты	Педагог знаком с планами работы ММО. Педагог знаком с годовым планом работы ДОО в части работы со взрослой аудиторией. У педагога сформирована внутренняя мотивация на восполнение знаний психологических основ работы со взрослыми.	Педагог включен в работу ММО ДОО и методическую работу ДОО. У педагога создано «Портфолио» посещенных мероприятий. У педагога актуализированы знания в области психологических основ работы со взрослыми.	У педагога сформированы методические умения, связанные с подбором аналитического инструментария для оценки мероприятий проведенных со взрослой аудиторией. У педагога отработаны практические навыки по разработке мероприятий со взрослой аудиторией.	У педагога отработаны практические навыки конструктивного взаимодействия со взрослой аудиторией.	У педагога отработаны практические навыки конструктивного взаимодействия со взрослой аудиторией.
Субъективные результаты	У педагога сформирована внутренняя позиция на восполнение дефицита	Приращение необходимых знаний по психологическим основам работы со взрослыми.	У педагога сформированы практические навыки по разработке мероприятий со взрослой аудиторией	У педагога сформированы практические навыки работы со взрослыми.	У педагога сформированы практические навыки работы со взрослыми.
Формы презентации достижений	Представление результатов анкетирования.	Оформление «Портфолио» посещенных мероприятий.	Оформление подборки аналитического инструментария для оценки мероприятий, проведенных со	Представление сценария мастер-класса/семинара для педагогов ММО. Презентация проведенного	Презентация результатов работы ИОМ.

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
			взрослой аудиторией. Представление сценария мероприятия для взрослой аудитории.	родительского собрания/семинара для педагогов ДОО.	

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Наставляемый (ФИО) _____

Наставник (ФИО) _____

Приоритетное направление – недостаточный уровень методических умений, связанных с интерпретацией данных диагностики и составлением индивидуальных программ.

Ожидаемый результат

- педагоги на основе данных диагностики учитывают реальные учебные возможности детей, производят адекватный отбор учебного материала, что отражается в планировании образовательной деятельности;
- педагоги коллегиально составляют и реализуют индивидуальные программы развития детей.

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Ознакомление с нормативно-правовой базой ДОО			Знакомство с документами: - Закон об образовании; - ФГОС ДО; - ФОП ДО.		Создание портфолио нормативно-правовых документов.
Срок					
Повышение	Обзор онлайн-курсов,			Микрообучение	Прохождение

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
квалификации	вебинаров по вопросам разработки Программ индивидуального развития ребенка.			(онлайн) по вопросам сопровождения детей с ОВЗ, одаренных детей.	КПК по вопросам разработки, реализации Программ индивидуального развития ребенка. Презентации результатов обучения.
Срок					
Участие в деятельности профессиональных сообществ	Информирование о работе ППк ДОО.	Участие в работе заседания ППк ДОО.	Участие в проведении мониторинга детей к заседанию ППк ДОО.	Написание характеристики на ребенка к заседанию ППк ДОО.	Подготовка Представления на ребенка для ЦПМПк.
Срок					
Методическая работа	Знакомство с притчей «Встреча перед вратами рая». Дискуссия «Нужна ли нам диагностика?»	Семинар «Выбор необходимого и достаточного диагностического инструментария в соответствии с актуальными потребностями ребенка».	Стажировка «О чем говорит показатель?».	Составление Программ индивидуального развития. Консультирование по результатам составленных Программ индивидуального развития.	Педагогическая мастерская «Реализация Программ индивидуального развития».
Срок					
Работа по самообразованию	Знакомство с нормативно-правовой документацией ППк ДОО.	Знакомство с диагностическим инструментарием, его анализ.	Работа с ФОП ДО (планируемые результаты, цели, задачи, содержание работы по возрастам;	Подбор содержания воспитательно-образовательной, коррекционно-развивающей работы к	Подготовка презентации результатов реализованных программ

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
			соотнесение с показателями педагогической диагностики).	программам индивидуального развития.	индивидуального развития.
Срок					
Участие в общественной жизни учреждения		Участие в семинаре-практикуме «Педагогическая диагностика по ФОП ДО: цели, сроки и методы».	Участие в проведении педагогической диагностики.		Участие в Педагогической мастерской.
Срок					
Ожидаемые результаты	Сформировать внутреннюю позицию на восполнение дефицита умений связанных с интерпретацией данных диагностики и составлению индивидуальных программ.	Систематизированы знания педагога в области диагностики.	Сформированы методические умения, связанные с интерпретацией данных диагностики.	Сформированы методические умения, связанные с интерпретацией данных диагностики.	Сформированы методические умения, связанные с интерпретацией результатов работы по программам индивидуального развития.
Субъективные результаты	У педагога сформирована внутренняя позиция на восполнение дефицита	Педагог имеет знания в области проведения диагностики.	Педагог может интерпретировать данные диагностики.	Педагог может составлять программы индивидуального развития	Педагог удовлетворен восполнением дефицита
Формы презентации		Оформление «Картотеки	Написание отчета по результатам	Представление Программ	Представление результатов

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
достижений		диагностического инструментария».	диагностики.	индивидуального развития	реализованных Программ индивидуального развития.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Наставляемый (ФИО) _____

Наставник (ФИО) _____

Приоритетное направление - недостаточный уровень владения средствами общения.

Ожидаемый результат

- педагоги умеют выбирать, сочетать и чередовать способы и стили общения;
- педагоги владеют приемами стимулирования инициативы, самостоятельности суждений и критического мышления.

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Ознакомление с нормативно-правовой базой ДОО	Знакомство с «Положение о профессиональной этике педагогических работников».				
Срок					
Повышение квалификации				Вебинар «Теоретические основы общения».	Лекторий «Культура общения».
Срок					
Участие в					

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
деятельности профессиональных сообществ					
Срок					
Методическая работа	Консультации.	Практикум «Коммуникативная гимнастика».	Дискуссия «Правила эффективного диалога».	Практикум конструктивного общения.	
Срок					
Работа по самообразованию		Тренинг «Развитие коммуникативных способностей».	Практикум «Секреты невербального общения».	Педагогическая копилка.	Оформление памяток по развитию навыков педагогического общения.
Срок					
Участие в общественной жизни учреждения			Педсовет «Основы общения».		
Срок					
Ожидаемые результаты	У педагога повышена коммуникативная компетентность.	Педагог овладел техниками общения.	У педагога сформированы навыки позитивного общения.	У педагога сформированы потребности в знаниях, саморазвитии.	
Субъективные результаты	Педагог понимает и осознает собственные потребности, мотивы, установки.	Педагог принимает взаимопомощь, у педагога приобретены навыки свободного общения.		У педагога сформированы навыки коммуникативного общения.	
Формы			Анализ своего	Оформление	

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
презентации достижений			поведения в различных ситуациях.	педагогической копилки.	

Модель наставничества «Специалист (педагог – психолог) – педагог»

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 13»

Форма наставничества	Специалист - педагог					
Модель взаимодействия	Педагог-психолог – воспитатели					
Тип наставника (+)	Наставник-консультант	Наставник-контролер	Наставник-защитник интересов	Наставник-кумир	Наставник-проводник	
	+	+	+		+	
Цель развития наставляемого	Развитие профессиональных умений, навыков и повышение психолого – педагогических компетенций педагога (наставляемого)					
Задачи развития наставляемого	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ознакомление с теоретическими знаниями в области индивидуальных особенностей психологии и физиологических возможностей дошкольников, умение использовать эти знания в проектировании образовательного процесса; ■ Содействие вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования; ■ Знакомство с психолого – педагогическими приёмами и методами работы, направленных на сохранение психологического здоровья ребёнка; ■ Знакомство с психологическими аспектами работы с родителями; ■ Изучение проявлений профессиональной деформации личности педагога, знакомство с профилактикой профессиональной деформации. 					
Описание дефицита наставляемого	Содействие повышению психологической компетенции педагогов ДООУ в вопросах развития, обучения и воспитания дошкольников. Оказание помощи педагогам на всех этапах образовательного процесса (адаптация, взаимодействие и др.)					
Ресурсы наставника (+)	опыт (профессиональный и жизненный)	умение ставить цели и задачи для достижения	коммуникабельность (способность к эффективному и	владение технологиями (способность	способность замотивировать партнера и	оценочная (способность

		позитивного результата (способность и готовность к осознанному целеполаганию)	конструктивному профессиональному и личному общению)	использовать современные методы и технологии, средства ИКТ)	создать критерии для оценки его деятельности, планировать деятельность по результатам оценивания	оценивать процесс и результаты деятельности)
	+	+	+	+	+	+
Цель сопровождения	Развитие профессиональных умений и навыков педагогов при работе с детьми.					
Задачи сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> ■ сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии; ■ успешное закрепление молодого /начинающего педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня; ■ создание комфортной профессиональной среды внутри ДОО для наставляемого; ■ раскрытие потенциала наставляемого ■ повышение уровня организации образовательной деятельности ■ помощь в ведении документации воспитателя (план по самообразованию, мониторинг и др.) ■ преодоление трудностей начинающих педагогов в общении и взаимодействии с родителями. 					
Ожидаемые результаты сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> ■ повышение уровня включенности педагога в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации; ■ укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала; ■ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния педагога; ■ появление желания продолжить свою работу в данном коллективе ДОО; ■ сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами; ■ повышение научно-методической и социальной активности педагога (участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства). 					

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Наставляемый (ФИО) _____

Наставник (ФИО) _____

Направление	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога
-------------	--

деятельности/ Результат	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Ознакомление с нормативно-правовой базой ДОО	<u>Консультация</u> 1. Ознакомление с НПБ: - Закон об образовании в РФ; - Конвенция о правах ребенка; - ФГОС ДО; - ФОП ДО; - СанПиН				<u>Беседа с педагогом</u> «Расскажи о целях документов...»
	2. Ознакомление с НПБ ДОО: Психолого-педагогический консилиум МДОУ	Участие в заседании ППк			<u>Беседа с педагогом</u> «Расскажи о цели консилиума»
Срок/Дата					
Повышение квалификации			1.Подборка тематических вебинаров (в соответствии с выявленными дефицитами). 2.Подобрать КПК		<u>Беседы с педагогом:</u> О просмотренных вебинарах, пройденных КПК
Срок/Дата					
Участие в деятельности профессиональных сообществ	<u>Беседа с педагогом</u> Работа в инновационной деятельности МДОУ	Мастер-класс «Радужные камешки», с целью отработки навыка умения слышать и слушать. Отрабатывать умения давать четкие указания	Включить педагога в работу инновационной деятельности (с учетом возрастной группы)	<u>Беседа с педагогом</u> «Проанализируй свою работу в инновационной деятельности»	Презентация опыта работы в инновационной деятельности МДОУ

Срок/Дата					
Оформление и ведение документации	<u>Рекомендации по ведению документации педагога</u>	Составление индивидуальной карты психолого – педагогического сопровождения воспитанника	Составление календарно – тематического планирования		Ведение документации
Срок/Дата					
Методическая работа	Посещение занятий и режимных моментов с целью оказания методической и психологической консультативной помощи	<u>Мастер-класс</u> «заполнение программы сопровождения ребенка», в рамках работы ППк	Вместе заполняем программу сопровождения ребенка	Составление плана по теме самообразования	Ведение документации
	Консультация. Изучение и внедрение психолого – педагогических приёмов и методов работы. Направленных на сохранение и/или улучшение психологического здоровья ребёнка.		Разработка каталога приёмов работы воспитателя с детьми с эмоционально – волевыми нарушениями.	Проведение анализа педагогом эффективности работы	Обсуждение
	Консультация. Организация предметно – пространственной среды в группе с учётом психологических, личностных особенностей детей.		Консультация-обсуждение «Психологический аспект проектирования развивающей среды групповой комнаты детского сада в свете		Анализ проектирования РППС в соответствии с методическими рекомендациями

			требований ФОП ДО и ФГОС ДО»		
Взаимопосещение занятий	Консультация + открытый показ деятельности			Анализ проведенной образовательной деятельности	Конспект образовательной деятельности
			Разработка методического и дидактического материала		
Консультация «Применение интернет ресурсов в работе»			Работа с сайтами в интернете	Подбор актуальной информации	Анализ подобранной информации
Консультация «ИКТ в образовательном процессе ДОУ»	Мастер – класс «Применение интерактивной доски в образовательном процессе»		Разработка игр по развитию познавательной сферы воспитанников	Применение игр в образовательной деятельности	Анализ эффективности применения ИКТ игр в образовательном процессе.
Оказание практической помощи в составлении плана работы, рабочей программы.					
Консультация «Общение с родителями воспитанников ДОУ»	Проведение родительского собрания		Найти литературу по периоду взрослости и работе со взрослой аудиторией, составить правила и план работы с родителями	Подготовить и провести родительское собрание на основе полученных знаний	Сделать сообщение на педсовете из опыта работы
Мотивационная	Тренинг		Совместная		

	(эмоционально—психологическая) поддержка наставляемого.	коммуникативной компетентности в работе с взрослыми	игровая деятельность с воспитанниками.		
	<u>Консультация</u> «Образовательные технологии в ДОО» 1.Подбор литературы 2.Используемые образовательные технологии. Целесообразность их использования	Посещение наставляемым организованной образовательной деятельности наставника. Обсуждение задач, технологий, результатов		Демонстрация наставляемым выбранной технологии в ООД Обсуждение результата	
Срок/Дата					
Работа по самообразованию	<u>Беседа</u> с педагогом «Помощь в выборе методической темы» (его подходами)	<u>Совместная деятельность</u> 1.Познакомить с шаблоном Плана по самообразованию, технологией его заполнения. 2. Показать образцы заполненных Планов по самообразованию коллегами.		1.Самостоятельное написание Плана по самообразованию. 2.Работа по Плану. 3.Анализ разработанного Плана. Исправление ошибок.	Презентация опыта работа на итоговом педагогическом совете
Срок/Дата					
Участие в общественной жизни учреждения	<u>Беседа</u> с педагогом 1.Общественная жизнь учреждения, мероприятия (просмотр фото, сайта, госпаблика)		<u>Совместная деятельность</u> 1.Включение педагога в годовой план работы ДОО		<u>Рефлексия</u> «Мои впечатления от участия в...»
Срок/Дата					
Ожидаемые результат	1.Знаком с НПБ, оперирует содержанием	1.Формируются умения заполнения	1.Формируется база знаний,	1.Сформирован навык анализа	1.Оперирует НПБ. 2.Делится

	<p>документов. 2. Знаком с педагогическими сообществами РМР 3. Знает подходы в заполнении документации. 4. Знает как организуется взаимодействие с родителями воспитанников. 5. Знаком с основными образовательными технологиями. 6. Знаком с требованиями и принципами организации РППС в ДОО.</p>	<p>разделов программы сопровождения воспитанника в рамках работы ППК 2. Формируются умения организации режимных моментов в группе 3. Формируются умения проведения ООД. 4. Формируются умения разработки и проведения родительского собрания 5. Формируются умения организации РППС в группе. 6. Формируются умения работы по теме самообразования</p>	<p>умения в изучении темы через вебинар. 2. Продолжают формироваться умения участия в ММО 3. Продолжают формироваться умения заполнения карты индивидуального развития воспитанника 4. Продолжают формироваться умения планирования работы с родителями воспитанников. 5. Участие в общественной жизни ДО 6. Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями воспитанников.</p>	<p>мероприятий с МО 2. Сформирован навык заполнения программы сопровождения воспитанника 3. Разрабатывает конспекты родительских собраний. 4. Корректирует РППС (центры) согласно требованиям и запросам 5. Демонстрирует при проведении ООД некоторые образовательные технологии.</p>	<p>информацией с вебинаров, КПК. 3. Без затруднений заполняет программу сопровождения воспитанника, качественно описывает его результаты. 4. Самостоятельно проводит родительское собрание (его часть) без замечаний. 5. Проводит открытое занятие без замечаний. Демонстрирует образовательные технологии. 6. представляет презентацию по самообразованию. 7. Повышение уровня включенности педагога в педагогическую деятельность.</p>
Субъективные результаты					
Формы презентации	Оперирует полученными знаниями		1. Сертификаты с вебинаров	1. Ведет документацию	1. Проведенное родительское собрание

достижений	в процессе педагогической деятельности		2. Удостоверения с курсов 3. Ведение документации 4. План взаимодействия с родителями	2. Участвует в работе МО. Анализирует содержание МО. 3. Результаты проведенного мониторинга 4. Конспект разработанного родительского собрания 5. Разработан План работы по самообразованию. Результаты работы по плану. 6. Понимание особенностей работы с родителями на основе знаний периода взрослости.	2. Проведенное открытое занятие 3. Качественное ведение документации.
------------	--	--	---	--	--

Модель наставничества «Опытный педагог – родитель (ребенок с ОВЗ)»

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 15»

Форма наставничества	Воспитатель-родитель (ребенок с ОВЗ)				
Модель взаимодействия	Опытный педагог – родитель (ребенок с ОВЗ)				
Тип наставника (+)	Наставник-консультант	Наставник-контролер	Наставник-защитник интересов	Наставник-кумир	Наставник-проводник
	+	+	+		+
Цель развития наставляемого	Приобретения необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных), сопровождение семьи, воспитывающей ребенка дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья.				

Задачи развития наставляемого	<p>1. Осуществить теоретико-методологический анализ литературы по проблеме сопровождения семьи, воспитывающей ребенка дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>2. Определить особенности личностно-развивающего потенциала семьи, воспитывающей детей дошкольного возраста с ОВЗ.</p> <p>3. Разработать модель сопровождения семьи, воспитывающей ребенка дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>4. Апробировать модель сопровождения семьи, воспитывающей ребенка дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья, на базе дошкольного учреждения.</p>					
Описание дефицита наставляемого	Родитель (законный представитель) дошкольника с ОВЗ, который не акцентирует внимание на необходимости и потребности ребенка в помощи своих родителей.					
Ресурсы наставника (+)	<p>опыт (профессиональный)</p>	<p>снижение гиперболизации проблем ребенка с ОВЗ, незаинтересованности в его развитии («Из него никогда ничего не получится»);</p>	<p>обучение наиболее продуктивным формам взаимодействия с микросоциумом: с ребенком, близким окружением, родственниками, а также, со специалистами коррекционной организации, другими лицами;</p>	<p>владение технологиями (способность использовать современные методы и технологии, средства ИКТ)</p>	<p>Необходимость участия в коррекционном процессе ближайшего окружения (всех членов семьи)</p>	<p>реализация мероприятий, способствующих повышению самооценки родителей, основанной на результатах своего колоссального труда и успехах ребенка;</p>
	+	+	+	+	+	+
Цель сопровождения	Способствовать предотвращению распада семьи, коррекции ее психологического климата, исправлению неправильного семейного воспитания, устранению социальной самоизоляции семьи, интеграции ребенка с ОВЗ в общество сверстников и коррекции психологических нарушений.					
Задачи сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> ■ нормализация адекватного взаимодействия родителей с детьми с ОВЗ. ■ создание условий для возможности поиска и обретения выхода родителями из создавшейся ситуации 					

	<p>путем реализации их собственной деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ оказание помощи родителям ребенка с ОВЗ в расстановке приоритетов в жизненных ценностях.
Ожидаемые результаты сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> ■ повышение заинтересованности родителей в коррекционной работе, а также их высокая активность в переосмыслении собственных взглядов, убеждений и стереотипов; ■ привлечение родителей в воспитательную и образовательную деятельность; ■ развитие у членов семьи чувство успешности, а также компетентность в психолого-педагогической сфере, раскрывает потенциал личностной самоактуализации, стимулирует поиск творческих подходов к обучению ребенка и желание участвовать в изучении его возможностей, реализации творческих замыслов в работе с ним; ■ переориентация установки на ценность бытия ребенка, независимо от его психических и физических особенностей, и ценность общения с ним («Ценно то, что он любит Вас, а Вы любите его»);

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Наставляемый (ФИО) _____

Наставник (ФИО) _____

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Ознакомление с нормативно-правовой базой ДОО	<u>Консультация</u> 1. Ознакомление с НПБ: - Закон об образовании в РФ; - Конвенция о правах ребенка; - ФГОС ДО; - ФОП ДО; - СанПиН.			- анкетирование (для анализа настроения и ожиданий родителей от пребывания ребенка в ДОО).	<u>Круглый стол с родителями</u> «Только вместе с родителями, общими усилиями, педагоги могут дать детям большое человеческое счастье» (В. А. Сухомлинский).
Срок/Дата					
Повышение квалификации			1. Подборка тематических		<u>Мастер-класс</u> (активизировать и

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
			вебинаров (в соответствии с выявленными дефицитами). 2.Подобрать КПК. 3. Организовать деятельность семейного клуба с целью создания единого образовательного пространства.		обогащать воспитательные умения родителей, поддержка их уверенности в собственных педагогических возможностях).
Срок/Дата					
Участие в деятельности профессиональных сообществ	<u>Круглый стол</u> «Познакомить с профессиональными сообществами в дошкольном образовании РМР» (система работы, цель, задачи)		стенгазеты (расширение сфер участия родителей в жизни группы и ДОУ); - создание групп Вконтакте (активизация интереса к образовательному процессу, приобретение опыта, возможность поделиться собственным опытом).	участие родителей в конкурсах совместно с детьми.	
Срок/Дата					

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Методическая работа	<u>Консультация</u> «Семейный клуб - нетрадиционная форма эффективного взаимодействия педагогов и родителей в ДОУ» на сайте ДОУ.	Нравственно - патриотическое воспитание (игровые программы, праздничные вечера, акции).	Здоровьесберегающие технологии (мастер класс).	Музыкальное направление. (вокальный конкурс: «Алло, мы ищем таланты»)	Открытый урок (проведение физкультминутки)
	<u>Статья в научном журнале на тему</u> «Организация семейного клуба в ДОУ» из опыта работы в социальной сети работников образования.	Художественно-эстетическое развитие (массовые мероприятия и традиционные праздники).	«Баночка с хорошим настроением» (мастер класс)	Экологическое направление (участие в акции «ЭкоМобиль»)	<u>Флешмоб для педагогов ДОУ</u> «Люблю свою работу»
	Изготовление дидактических игр: «Угадай сказку»	Посещение с детьми познавательных занятий и выставок	Оформление папок – передвижек	Участие во всероссийских интернет – конкурсах	Выставка дидактических игр, выставка рисунков совместного творчества родителей и детей.

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
	Проведение открытой ООД	Консультация «Русские народные сказки как средство развития речи дошкольников.	Выставка авторских дидактических игр, сделанных в течение работы над темой (для обмена опытом)	Мероприятие – акция «Подари детям книгу»	Оформление папки-передвижки «Мама, почитай мне сказку»
Срок/Дата					
Работа по самообразованию	<u>Беседа</u> с родителями «Сказкотерапия или сказочное лечение души».	<u>Совместная деятельность</u> Выставка семейных рисунков «Моя любимая сказка»		Помощь в оборудовании и оснащении материалом театрального уголка в группе.	Изготовление костюмов к новомуднему празднику.
Срок/Дата					
Участие в общественной жизни учреждения	<u>Беседа</u> с родителями 1. Общественная жизнь учреждения, мероприятия (просмотр фотоальбомов, видео, госпаблика)		<u>Совместная деятельность</u> «Мусор земле не к лицу» Участие родителей в изготовлении дидактических игр и демонстрационного материала.	Экологический субботник Весенняя Неделя Добра (изготовление подарков из бросового материала)	<u>Отзыв на официальном сайте или странице Вк сообщества</u> «Мои впечатления от участия в...»
Срок/Дата					

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Ожидаемые результаты	<p>1. Знаком с НПБ, оперирует содержанием документов.</p> <p>2. Знаком с педагогическими сообществами РМР</p> <p>3. Знает подходы в проведении мониторинга, знаком с диагностическим инструментарием.</p> <p>5. Знает как организуется режим в ДОО</p> <p>6. Знает как организуется взаимодействие с родителями воспитанников.</p> <p>7. Знаком с основными образовательными технологиями.</p> <p>8. Знаком с требованиями и принципами организации РППС в ДОО.</p>	<p>1. Формируются умения общения с ребенком с ОВЗ</p> <p>2. Формируются умения проведения ООД.</p> <p>3. Формируются умения разработки и проведения родительского собрания</p> <p>4. Формируются умения работы по теме самообразования</p>	<p>1. Формируется база знаний, умения в изучении темы через вебинар.</p> <p>2. Продолжают формироваться умения работы со своими детьми.</p> <p>3. Участие в общественной жизни ДО</p> <p>4. Отсутствие конфликтных ситуаций с другими родителями, сотрудниками ДООУ</p>	<p>1. Родители детей с нарушениями здоровья имеют возможность проявить себя, свои способности, участвуя в различных конкурсах, олимпиадах, праздниках, выставок;</p> <p>2. Умение родителей детей с ОВЗ могут использовать достижения цивилизации для общения с родительской общественностью и со специалистами детского сада при организации открытых форумов на сайте ДООУ и в социальных сетях.</p>	<p>1. Делится информацией с вебинаров, КПК.</p> <p>2. Самостоятельно проводит мастер-классы и занятия для детей;</p> <p>3. Помогает в организации РППС ДООУ;</p> <p>4. Помогает организовать совместный досуг воспитанников и родителей.</p>

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
	9. Знает подходы организации летне-оздоровительной работы.				
Субъективные результаты					
Формы презентации достижений	1. Информационные буклеты; 2. Статьи в научных журналах; 3. Презентации с открытых занятий		1. Сертификаты с вебинаров 2. Грамоты за участие в мероприятиях различных уровней	1. Проведение анкетирования; 2. Участие и организация конкурсов на уровне образовательной организации 3. Участие в интернет-конкурсах и викторинах	1. Изготовление костюмов для проведения мероприятий; 2. Помощь в изготовлении методических разработок, тематических игр; 3. Самостоятельно разработанный сценарий мероприятия.

Модель наставничества «Старший воспитатель – аттестуемый педагог»

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 17»

Форма наставничества	Педагог - педагог				
Модель взаимодействия	Старший воспитатель – аттестуемый педагог				
Тип наставника (+)	Наставник-	Наставник-	Наставник-защитник	Наставник-кумир	Наставник-

	консультант	контролер	интересов		проводник	
	+	+	+		+	
Цель развития наставляемого	Оказание психолого-педагогической помощи педагогическим работникам для подготовки и успешного прохождения аттестации, выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников.					
Задачи развития наставляемого	<ul style="list-style-type: none"> ■ Стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагога, его методологической культуры, личностного профессионального роста, использования им современных педагогических технологий; ■ Выявить перспективы использования потенциальных возможностей педагога; ■ Определить необходимость повышения квалификации. 					
Описание дефицита наставляемого	Педагог, имеющий квалификационную категорию					
Ресурсы наставника (+) Отмечаем + имеющиеся у наставника ресурсы	Опыт (профессиональный и жизненный)	Умение ставить цели и задачи для достижения позитивного результата (способность и готовность к осознанному целеполаганию)	коммуникабельность (способность к эффективному и конструктивному профессиональному и личному общению)	владение технологиями (способность использовать современные методы и технологии, средства ИКТ)	способность замотивировать партнера и создать критерии для оценки его деятельности, планировать деятельность по результатам оценивания	оценочная (способность оценивать процесс и результаты деятельности)
	+	+	+	+	+	
Цель сопровождения	Оказание помощи аттестуемому педагогу в его профессиональном росте, формирование в ДОУ кадрового резерва.					
Задачи сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> ■ повышение психолого-педагогической, методологической компетенции педагогов через педагогические советы, семинары, открытые мероприятия, курсовую подготовку; ■ создание для педагогов образовательной среды, в которой они смогли бы получить опыт воспитания и обучения дошкольников с помощью информационно-коммуникативных технологий через улучшение материально-технической базы, дистанционное обучение; ■ стимулирование творческого самовыражения, раскрытия профессионального потенциала педагогов через участие в профессиональных конкурсах, педагогических сообществах; 					

	<ul style="list-style-type: none"> ■ разработка учебных материалов, методических рекомендаций, соответствующих запросам педагогов; ■ педагогический мониторинг: организации, сбора, хранения, обработки и распространения информации о деятельности педагогических работников в межаттестационный период.
Ожидаемые результаты сопровождения	<ul style="list-style-type: none"> ■ успешное прохождение аттестации педагогическими работниками; ■ подтверждение соответствия занимаемой должности или присвоение квалификации, соответствующей уровню профессиональной компетентности педагогического работника, требованиям тарифно-квалификационных категорий; ■ повышение эффективности и качества педагогического труда.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Наставляемый (ФИО) _____

Наставник (ФИО) _____

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Ознакомление педагогов с нормативными документами аттестации педагогических кадров по	Анализ <u>Консультация</u> 1. Ознакомление с НПБ: <input type="checkbox"/> Закон об образовании в РФ; <input type="checkbox"/> Конвенция о правах ребенка; <input type="checkbox"/> ФГОС ДО; <input type="checkbox"/> ФОП ДО; <input type="checkbox"/> СанПиН 2. Ознакомление с НПБ ДОО: <input type="checkbox"/> Устав ДОО; <input type="checkbox"/> Программа развития ДОО; <input type="checkbox"/> Образовательная программа ДО; <input type="checkbox"/> Годовой план;	-	-	-	Анализ НПБ по аттестации педагогических кадров

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
	<input type="checkbox"/> другие лок. акты ДОО.				
Срок					
Диагностика профессионального мастерства (выявление проблем, которые испытывает педагог в своей работе)	Изучение литературы и имеющегося опыта по теме самообразования	Анкетирование		Индивидуальные беседы	Повышение квалификации по теме самообразования (курсы, семинары, диагностические карты и пр.). Изучение ФГОС ДО, современной нормативно-правовой базы для работы педагога. Изучение психолого – педагогической литературы по теме самообразования. Мероприятия для родителей (выявление проблем, поиск интересных форм работы, диагностика родительских

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
					ожиданий и удовлетворённости работой педагога)
		Ежегодно		По запросу	
Мониторинг работы педагога (разработки конспектов образовательной деятельности с самоанализом, тезисы выступлений, информация о курсах, поощрениях, достижения воспитанников и педагога)	Анализ	Анкетирование		анализ	Расскажи о поставленных целях и задачах...
Срок				ежегодный	
Корректировка методической работы в соответствии с выявленными проблемами, оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования, определении темы самообразования и планированию работы по данной теме,	Консультация «Планирования воспитательно-образовательного процесса» (изучение всех видов планирования) 1. Заполнение всех разделов «Рабочего журнала воспитателя» -календарное планирование воспитательной работы; - перспективное планирование;	Мастер – класс «Пример заполнения и наполнения содержанием»	Совместное заполнение календарного планирования	Самостоятельное заполнение раздела «Календарное планирование воспитательной работы»	Контрольное мероприятие. Заполнение календарного плана на следующий месяц.

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
использование в работе современных образовательных технологий и авторских программ, повышение ИКТ-компетенций	-ежедневное планирование.				
Срок					
Определение сроков изучения деятельности педагогов, подлежащих аттестации	Индивидуальная беседа				Прогнозирование результатов
Срок					
Анализ деятельности и системы работы педагога с целью оказания помощи в составлении плана самоанализа	Индивидуальные консультации				Проведение самоанализа профессиональной деятельности. Создание собственной базы лучших конспектов НОД, интересных методов и приемов.
Срок					
Оказание помощи в оформлении методических материалов, документации, портфолио, написании заявления, обобщении	индивидуальные консультации Рекомендации по ведению документации				Контрольное мероприятие «Оформление документации»

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
опыта работы и т.д					
Срок					
Повышение профессионального мастерства и психологической компетентности педагога (курсы повышения квалификации, методические объединения ДОУ, города, конкурсы МДОУ, профессиональные конкурсы различного уровня)	Индивидуальные консультации, подбор курсов повышения квалификации.				Что ты узнал на курсах – расскажи и поделись с коллегами Повышение квалификации по теме самообразования (курсы, семинары, диагностические карты и пр.).
Срок					
Посещение занятий, мероприятий, проводимых аттестуемым педагогов	Посещение				Контрольное мероприятие «Проведи самоанализ своей деятельности»
Срок					
Определение сроков изучения деятельности педагогов, подлежащих аттестации	Индивидуальные консультации. Планирование алгоритма деятельности.				Ознакомление со сроком аттестации
Срок					

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Распространение педагогического опыта аттестуемого педагога на уровне ДОУ, города, республики, России, регистрация на интернет-порталах, участие в конкурсах, фестивалях; на региональном уровне : научно-практические конференции, фестивали, конкурсы; на федеральном уровне: научно-практические конференции, всероссийские конкурсы, фестивали, интернет-конференции и т.д.)	Индивидуальная консультация «Составление плана дессиминации опыта»	Мастер – класс «Ведение собственного сайта».	Разработка творческого проекта.		Контрольное мероприятие «Покажи и расскажи».
Срок					
Участие в общественной жизни ДОУ	Беседа «Ведение собственной страницы микроблога педагога».		Совместная деятельность и собственное желание в участии общественной жизни.		Проявление творческой активности в жизни ДОУ и обратная связь.
Срок					

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Анализ деятельности и системы работы педагога с целью оказания помощи в составлении плана самоанализа.	Консультация «Составление аналитической справки педагогической деятельности по разделам аналитического отчета»				Контрольное мероприятие «Аналитические справки».
Срок					
Оказание помощи в подготовке презентации педагогического опыта педагога, знакомство с педагогическими сообществами муниципального округа	Индивидуальные консультации		Включить педагога в план работы ММО (с учетом возрастной группы)		Беседа с педагогом «Познакомить с профессиональными сообществами в дошкольном образовании РМР» (система работы, цель, задачи).
Срок					
Подача заявлений в аттестационную комиссию (написание аттестующимися заявлений на аттестацию, информирование аттестуемых педагогических работников о дате, месте и времени проведения аттестации не позднее, чем за	Индивидуальная консультация по заполнению заявления				Заполненное заявление

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
месяц до её начала.)					
Срок					
Повышение квалификации	Информация о курсах повышения квалификации			Составление плана повышения квалификации по интересующим темам аттестуемого педагога и теме самообразования	Отчет о прохождении КПК. Внутрифирменное обучение.
Срок					1 раз в три года
Ожидаемые результаты	<p>1. Знаком с НПБ, оперирует содержанием документов.</p> <p>2. Знаком с педагогическими сообществами РМР</p> <p>3. Знает подходы в заполнении документации.</p> <p>4. Знает подходы в проведении мониторинга, знаком с диагностическим инструментарием.</p> <p>5. Знает как организуется режим в ДОО</p> <p>6. Знает как организуется взаимодействие с родителями воспитанников.</p> <p>7. Знаком с основными образовательными технологиями.</p> <p>8. Знаком с требованиями и</p>	<p>1. Формируются умения заполнения разделов «Рабочей документации воспитателя»</p> <p>2. Формируются и совершенствуются умения проведения мониторинга</p> <p>3. Формируются и совершенствуются умения организации режимных моментов в группе</p> <p>4. Формируются и совершенствуются умения проведения ООД.</p> <p>5. Формируются и</p>	<p>1. Продолжают формироваться умения в изучении темы через вебинар.</p> <p>2. Продолжают формироваться умения участия в ММО</p> <p>3. Продолжают формироваться умения заполнения разделов «Рабочего журнала воспитателя»</p> <p>4. Продолжают формироваться умения планирования</p>	<p>1. Сформирован навык анализа мероприятий с МО</p> <p>2. Сформирован навык заполнения разделов «Рабочей документации воспитателя»</p> <p>3. Проводит мониторинг освоения детьми ОП ДО.</p> <p>4. Разрабатывает конспекты родительских собраний.</p> <p>5. Корректирует РППС (центры) согласно требованиям и</p>	<p>1. Оперирует НПБ.</p> <p>2. делится информацией с вебинаров, КПК.</p> <p>3. Ведет документацию без замечаний.</p> <p>4. Без затруднений проводит мониторинг, качественно описывает его результаты.</p> <p>5. Сам проводит родительское собрание (его часть) без замечаний.</p> <p>6. Проводит открытое занятие без замечаний.</p>

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
	<p>принципами организации РППС в ДОО.</p> <p>9. Знает подходы организации летне-оздоровительной работы.</p>	<p>совершенствуются умения разработки и проведения родительского собрания</p> <p>6. Формируются и совершенствуются умения организации РППС в группе.</p> <p>7. Формируются и совершенствуются умения работы по теме самообразования.</p>	<p>работы с родителями воспитанников.</p> <p>5. Участие в общественной жизни ДОО.</p>	<p>запросам</p> <p>6. Демонстрирует при проведении ООД некоторые образовательные технологии.</p>	<p>Демонстрирует образовательные технологии.</p> <p>7. Анализирует результаты летне-оздоровительной работы.</p> <p>8. Проводит отчет по самообразованию согласно плана.</p>
Субъективные результаты					

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Формы презентации достижений	Опирирует полученными знаниями в процессе педагогической деятельности		1.Сертификаты с вебинаров 2.Удостоверения с курсов повышения квалификации 3.Ведение документации 4.План взаимодействия с родителями 5. Аанлитический отчет результатов педагогической деятельности за межаттестационны й период.	1.Ведет документацию 2.Представлен отчет об участии в работе МО. Анализ МО 3.Представлен аналитический отчет результатов проведенного мониторинга 3.Представлены методические разработки по разным разделам педагогической деятельности.в том числе по взаимодействию с родителями. 4.Представлен отчет о результатах оздоровительной работы с детьми + результат. 5.Представлен отчет по работе над темой по самообразованию с результатами.	1.Сфрмирован самостоятельно аналитический отчет о результатах педагогической деятельности за межаттестационный период. 2.Успешное завершение аттестации.

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»

Модель наставничества «Опытный педагог – молодой педагог»

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 23»

Форма наставничества	Педагог - педагог				
Модель взаимодействия	Опытный педагог – молодой педагог				
Тип наставника (+)	Наставник-консультант	Наставник-контролер	Наставник-защитник интересов	Наставник-кумир	Наставник-проводник
Цель развития наставляемого	Приобретения необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных)				
Задачи развития наставляемого	 адаптация в условиях ДОО;  актуализация имеющихся профессиональных навыков, выявление дефицитов;				

	 совершенствованию умений и навыков					
Описание дефицита наставляемого	Выпускник ВУЗа (педагогического колледжа, специалист с педагогическим образованием), без опыта работы, овладевший основами педагогики и психологии по программе учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих умений и навыков					
Ресурсы наставника (+)	опыт (профессиональный и жизненный)	умение ставить цели и задачи для достижения позитивного результата (способность и готовность к осознанному целеполаганию)	коммуникабельность (способность к эффективному и конструктивному профессиональному и личному общению)	владение технологиями (способность использовать современные методы и технологии, средства ИКТ)	способность замотивировать партнера и создать критерии для оценки его деятельности, планировать деятельность по результатам оценивания	оценочная (способность оценивать процесс и результаты деятельности)
Цель сопровождения	Оказание помощи молодому и начинающему педагогу в его профессиональном становлении, формирование в ДОО кадрового резерва.					
Задачи сопровождения	 сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии;  успешное закрепление молодого /начинающего педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня;  создание комфортной профессиональной среды внутри ДОО для наставляемого;  раскрытие потенциала наставляемого					
Ожидаемые результаты сопровождения	 повышение уровня включенности молодого педагога в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;  укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала;  повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния педагога;  появление желания продолжить свою работу в данном коллективе ДОО;  сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;  повышение научно-методической и социальной активности педагога (участие в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства)					

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

Наставляемый (ФИО) _____

Наставник (ФИО) _____

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Ознакомление с нормативно-правовой базой ДОО	<u>Консультация</u> 1.Ознакомление с НПБ: <input type="checkbox"/> Закон об образовании в РФ; <input type="checkbox"/> Конвенция о правах ребенка; <input type="checkbox"/> ФГОС ДО; <input type="checkbox"/> ФОП ДО; <input type="checkbox"/> СанПиН 2.Ознакомление с НПБ ДОО: - Устав ДОО; - Программа развития ДОО; - Образовательная программа ДО; - Годовой план; - другие лок. акты ДОО				<u>Беседа с педагогом</u> «Расскажи о целях документов...»
					<u>Беседа с педагогом</u> «Расскажи о целях документации»
Срок/Дата					
Повышение квалификации			1. Подборка тематических вебинаров (в соответствии с выявленными дефицитами). 2. Подобрать КПК		<u>Беседа с педагогом</u> «Репортажи с вебинара, с КПК»
Срок/Дата					

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Участие в деятельности профессиональных сообществ	<u>Беседа с педагогом</u> «Познакомить с профессиональными сообществами в дошкольном образовании РМР» (система работы, цель, задачи)		Включить педагога в план работы ММО (с учетом возрастной группы)	<u>Беседа с педагогом</u> «Проведи анализ МО»	
Срок/Дата					
Оформление и ведение документации	<u>Рекомендации</u> по ведению документации				<u>Контрольное мероприятие</u> «Ведение документации»
Срок/Дата					
Методическая работа	<u>Консультация</u> «Планирования воспитательно-образовательного процесса» (изучение всех видов планирования) 1. Заполнение всех разделов «Рабочего журнала воспитателя» - календарное планирование воспитательной работы; - перспективное планирование; - ежедневное планирование ...	<u>Мастер-класс</u> «Заполнение разделов рабочего журнала»	Вместе заполняем раздел «Перспективное планирование»	Самостоятельное заполнение раздела «Календарное планирование воспитательной работы»	<u>Контрольное мероприятие</u> «Проверка плана на следующий месяц»

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
	<u>Консультация</u> «Мониторинг детского развития» 1. Знакомство со всеми видами мониторинга в ДОО, формами его проведения. 2. Знакомство с диагностическим инструментарием.	<u>Мастер-класс</u> «Мониторинг освоения ОП ДО» (одно из направлений развития) Анализ результатов.		Проведение мониторинга педагогом (одно из направлений развития)	Проведение мониторинга педагогом. Анализ результатов.
	<u>Консультация</u> «Виды и организация режимных моментов в ДОО»	1. <u>Просмотр</u> режимных моментов. 2. Ответы на вопросы			<u>Контрольное мероприятие</u> «Просмотр организации режимных моментов»
	<u>Консультация</u> «Взаимодействие с семьей» 1. Рекомендуемая литература. 2. Формы взаимодействия с семьей 3. Родительское собрание	1. <u>Просмотр</u> родительского собрания. 2. Анализ род. собрания	1. Совместное планирование работы с родителями (на неделю, месяц) 2. Информирование родителей о жизни детей в ДОО (правила оформления родительских уголков)	<u>Разработать</u> конспект родительского собрания (обсуждение темы, составление плана)	<u>Участие</u> в проведении родительского собрания
	<u>Консультация</u> «Организация образовательной деятельности»	Посещение наставляемым организованной образовательной		Посещение наставником организованной образовательной	<u>Открытое занятие</u> для педагогов ДОО

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
		деятельности наставника. Обсуждение задач, технологий, результатов.		деятельности наставляемого (выявление профессиональных затруднений)	
	<u>Беседа</u> «Использование ИКТ в деятельности воспитателя»				<u>Демонстрация</u> приемов использования ИКТ наставляемым в работе
	<u>Консультация</u> «Организация РППС в ДОО» <u>Изучение</u> 1.«Рекомендации по формированию инфраструктуры ДОО и комплектации учебно-методических материалов в целях реализации ОП ДО» 2. Изучение ФГОС ДО 3.Принципы построения, наличие игровых центров, их оснащение, смена материала.	Посещение группы наставника. Обсуждение содержания РППС		Корректировка наставляемым любого центра развития ребенка. Обсуждение содержания центра.	Корректировка РППС в группе Контрольное мероприятие «Соответствие РППС требованиям»
	<u>Консультация</u> «Организация летне-оздоровительной работы в ДОО»			1.Самостоятельное написание Плана летне-оздоровительной	<u>Отчет педагога</u> «Результаты летне-оздоровительной

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
	1. Знакомство с Планом работы на лето			работы в группе. 2. Работа по Плану. 3. Анализ разработанного Плана. Исправление ошибок.	работы в группе»
	<u>Консультация</u> «Образовательные технологии в ДОО» 1. Подбор литературы 2. Используемые образовательные технологии. Целесообразность их использования.	Посещение наставляемым организованной образовательной деятельности наставника. Обсуждение задач, технологий, результатов.		Демонстрация наставляемым выбранной технологии в ООД Обсуждение результата.	
Срок/Дата					
Работа по самообразованию	<u>Беседа</u> с педагогом «Помощь в выборе методической темы» (его подходами).	<u>Совместная деятельность</u> 1. Познакомить с шаблоном Плана по самообразованию, технологией его заполнения. 2. Показать образцы заполненных Планов по самообразованию коллегами.		1. Самостоятельное написание Плана по самообразованию. 2. Работа по Плану. 3. Анализ разработанного Плана. Исправление ошибок.	<u>Отчет педагога</u> «Результаты работы по самообразованию» (форма: отчет, открытое занятие, консультация, мастер-класс, семинар...)
Срок/Дата					
Участие в общественной	<u>Беседа</u> с педагогом 1. Общественная жизнь		<u>Совместная деятельность</u>		<u>Рефлексия</u> «Мои впечатления от

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
жизни учреждения	учреждения, мероприятия (просмотр фотоальбомов, видео, госпаблика).		1.Включение педагога в План участия в мероприятиях общественной жизни учреждения.		участия в...»
Срок/Дата					
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знаком с НПБ, оперирует содержанием документов. 2. Знаком с педагогическими сообществами РМР 3. Знает подходы в заполнении документации. 4. Знает подходы в проведении мониторинга, знаком с диагностическим инструментарием. 5. Знает как организуется режим в ДОО 6. Знает как организуется взаимодействие с родителями воспитанников. 7. Знаком с основными образовательными технологиями. 8. Знаком с требованиями и принципами организации РППС в ДОО. 9. Знает подходы 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формируются умения заполнения разделов «Рабочего журнала воспитателя» 2. Формируются умения проведения мониторинга 3. Формируются умения организации режимных моментов в группе 4. Формируются умения проведения ООД. 5. Формируются умения разработки и проведения родительского собрания 6. Формируются умения организации РППС в группе. 7. Формируются 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формируется база знаний, умения в изучении темы через вебинар. 2. Продолжают формироваться умения участия в ММО 3. Продолжают формироваться умения заполнения разделов «Рабочего журнала воспитателя» 4. Продолжают формироваться умения планирования работы с родителями воспитанников. 5. Участие в общественной жизни ДО 6. Отсутствие 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформирован навык анализа мероприятий с МО 2. Сформирован навык заполнения разделов «Рабочего журнала воспитателя» 3. Проводит мониторинг освоения детьми ОП ДО. 4. Разрабатывает конспекты родительских собраний. 5. Корректирует РППС (центры) согласно требованиям и запросам 6. Демонстрирует при проведении ООД некоторые образовательные технологии. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оперирует НПБ. 2. Делится информацией с вебинаров, КПК. 3. Ведет документацию без замечаний. 4. Без затруднений проводит мониторинг, качественно описывает его результаты. 5. Самостоятельно проводит родительское собрание (его часть) без замечаний. 6. Проводит открытое занятие без замечаний.

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
	организации летне-оздоровительной работы.	умения работы по теме самообразования	конфликтных ситуаций с родителями воспитанников.		Демонстрирует образовательные технологии. 7.Анализирует результаты летне-оздоровительной работы. 8. Проводит отчет по самообразованию согласно плана. 9.Повышение уровня включенности молодого педагога в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации. Предлагает свою кандидатуру для участия в мероприятии.
Субъективные результаты					
Формы презентации достижений	Опирается полученными знаниями в процессе педагогической		1.Сертификаты с вебинаров 2.Удостоверения с	1.Ведет документацию 2.Участвует в работе	1.Проведенное родительское собрание

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
	деятельности		курсов 3. Ведение документации 4. План взаимодействия с родителями	МО. Анализирует содержание МО. 3. Результаты проведенного мониторинга 3. Конспект разработанного родительского собрания 4. Разработан План летне-оздоровительной работы. 5. Разработан План работы по самообразованию. Результаты работы по плану.	2. Проведенное открытое занятие с использованием технологии 3. Проведен мониторинг. Качественное описание результатов. 4. РППС соответствует требованиям и запросам 5. Выполнен план летне-оздоровительной работы, положительные результаты.

