КЕЙСЫ
по результатам работы наставника Дрямовой С.В. и наставляемого Лещановой Е. А.

Форма наставничества / Ролевая модель				
Дано (Портрет наставляемого)	**Надо (цель и результат)**	**Кто нам нужен? (Портрет наставника)**	**Оцениваемые результаты**	**Этапы реализации программы**
«Учитель – учитель» / «Новичок – мастер»				
Екатерина Андреевна, 35 лет, старший воспитатель. Закончила Региональный финансово-экономический институт, заочно, по специальности «Менеджмент организации», в 2016 г. прошла профессиональную переподготовку в ГАУ ДОП «СИПКРО» «дошкольное образование» и начала работать в Раменском филиале. Основная работа заключается в подмене воспитателя на группе и работа с	Екатерина Андреевна, спустя год остается работать в ДОО страшим воспитателем, проход курсы повышения квалификации, отмечает повышение интереса к педагогической деятельности. Проблем в общении с воспитанниками разного возраста не испытывает, с родителями поддерживает ровные доброжелательные отношения, конфликтов в работе с коллегами	Светлана Васильевна, методист с 20-летним педагогическим стажем. Осуществляет методическое сопровождение образовательной деятельности в ДОО. Активный участник различных окружных и региональных мероприятий, эксперт/член жюри по проверке работ участников окружных конкурсов различной направленности. Она с	Улучшение психоэмоциональных показателей наставляемого. Она стала более компетентной в оформлении документации. (тест/опрос) Наставляемый педагог самостоятельно разработала рабочую программу, аналитическую справку, индивидуальные образовательные маршруты. Наставляемый и наставник показывают высокие результаты на педагогическом тестировании (+ измерение гибких	Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества Мы проинформировали педколлектив о возможности принять участие в программе в качестве наставников и наставляемых. Донесли ценности и возможности программы. Замотивировали участников. Этап 2. Формирование базы наставляемых Мы составили базу молодых педагогов, их профессиональных дефицитов. Проанализировали квалификацию и опыт членов педагогического коллектива, выяснили у опытных педагогов, кто хочет поделиться педагогическим опытом с молодыми специалистами. Этап 3. Формирование базы наставников Мы побеседовали с педагогами со стажем, чтобы понять, у кого из них есть ресурсы и возможности помогать МС в качестве консультантов (общие вопросы: адаптация, общение с детьми и родителями, профессиональное развитие, педагогика, уход и присмотр и конкретная помощь по проведению НОД, режимных моментов, прогулки и пр.) Собрали информацию о достижениях, навыках, хобби. Этап 4. Отбор и обучение наставников Учитывая высокий уровень педагогической подготовки наставников в силу их профессии, необходимости в отборе нет. Мы провели встречу с наставниками,

педагогическими кадрами. Она умет работать с детьми и учить этому педагогов. Но не хватает опыта показать тот или иной прием, на практике объяснить методику, при необходимости активно включаться в педагогический процесс. Кроме того, имеет недостаточный опыт работы с документацией воспитателя. Нуждается в периодических консультациях по вопросам: изучение нормативно-правовой базы; ведение педагогической документации; анализа РППС в группе в соответствии с требованиями, с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием,	и родителями нет. За год прошла обучение по санитарно – просветительской программе «Основы здорового питания (для детей дошкольного возраста)», в качестве слушателя приняла участие в семинаре «Возможности конструктора картинок», «Возможности 3D – печати для детского сада и начальной школы», в методической работе действует согласно Годовому плану работы ДОО. Успешно принимала участие в досуговой деятельности дошкольников. По итогу заметно ускорился процесс профессионально го становления педагога, развитие ее способности	удовольствием делится своим опытом и знаниями с молодым специалистом, дает ей советы, проводит консультации по подготовке к занятиям и другим образовательным мероприятиям, приглашает Екатерину Андреевну на мастер-классы наставника и других опытных педагогов, привлекает к участию в семинарах, вебинарах по обмену опытом педагогической работы, сама посещает образовательные мероприятия, проводимые наставляемым	навыков) Наставляемый посетил вебинары, семинары, принял участие в методической работе ДОО. Наставляемый планирует принять участие в конкурсах ДОО.	подробнее рассказали им о программе, сделали акцент на ценностях программы (манифест и кодекс наставника), предложили форматы работы с наставляемыми. Для тех, кто выразил дополнительное желание получить методики и помощь в вопросах гибких навыков, планирования, коммуникации, эмпатии, провели тренинг- встречу с решением конкретных ролевых ситуаций. Прислали наставникам литературу для ознакомления. Наставники получили все необходимые разъяснения по данному направлению. Этап 5. Формирование наставнических пар Мы провели очную встречу наставников и наставляемых во время одного из методических объединений. Наставляемые рассказали о том, чтобы им хотелось изменить в текущей профессиональной деятельности, наставники предложили воспользоваться их опытом, если они в состоянии помочь в решении конкретной задачи. Мы закрепили пары после выражения обоюдного согласия и назначили время первой организационной встречи. Этап 6. Организация работы наставнических пар/групп Светлана Васильевна и Екатерины Андреевы встречаются в первый раз, подробнее обсуждают предстоящую работу. Вместе решают, на каких задачах стоит сконцентрироваться в первую очередь. Приходят к выводу, что стоит начать с деятельности по изучению нормативных актов, локальных актов, составление рабочей программы, обучение правилам ведения документации. Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями. Поступает предложение получить дополнительную консультацию по вопросам педагогической диагностики у педагога-психолога ДОО Потом уже, по мере решения этих задач, они перейдут к

способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	самостоятельно и качественно выполнять возложенные на нее обязанности по занимаемой должности.			совершенствованию педагогического мастерства Екатерины Андреевны. 6.1. Этап совместной работы. Два раза в неделю педагоги встречаются после дневной смены на 40-45 минут, Светлана Васильевна делится с Екатериной Андреевной рабочими программами, наработками, идеями занятий, конспектами НОД, сценариями мероприятий, картотеками игр, разработанными дидактическими пособиями, проверенной педагогической литературой. Параллельно дает советы по изучению нормативно-правовой базы, организации развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении. Светлана Васильевна знакомит с основной документацией и правилами, последовательностью ее заполнения. При необходимости указывает на неточности в документальном оформлении записей. Наставляемая вместе с наставником готовятся к проведению мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками. Педагоги вместе работают над журналом мониторинга, индивидуальными образовательными маршрутами, проводят анализ РППС в группе в соответствии с требованиями. Вместе они посещают вебинары, задают авторам вопросы. Этап 7. Завершение наставничества и программы наставничества в 2021-2022 учебном году. Светлана Васильевна и Екатерина Андреевна встречаются с куратором, рассказывают о своих достижениях и готовности к дальнейшему сотрудничеству. Куратор также фиксирует психологическое состояние и уровень гибких навыков, предлагая участникам тесты и в личной беседе. Куратор отдельно встречается со Светланой Васильевной и спрашивает, что бы она изменила в программе наставничества на следующий год, насколько необходимо Екатерине Андреевне её методическая помощь.

				Наставляемый и наставник оформляют итоги наставнической программы в кейсы, публикуют их на сайте, где рассказывают о положительных результатах программы.