

***ВНЕДРЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ
МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГБУ ДО ДД(Ю)Т
МОСКОВСКОГО РАЙОНА***

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ОБРАЗОВАНИЕ»

- 1. Проект «Современная школа»**
- 2. Проект «Цифровая образовательная среда»**
- 3. Проект «Успех каждого ребенка»**
- 4. Проект «Учитель будущего»**
- 5. «Проект «Молодые профессионалы»**

МЕМОРАНДУМ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Европейский саммит, Лиссабон, март 2000 г.

Выводы Лиссабонского саммита:

- 1. Успешный переход к экономике и обществу, основанных на знании, должен сопровождаться процессом непрерывного образования - учения длиною в жизнь (lifelong learning).**
- 2. Непрерывное образование - всесторонняя учебная деятельность, осуществляемая на постоянной основе с целью улучшения знаний, навыков и профессиональной компетенции**

КОНЦЕПЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ ВЗАИМОДОПОЛНЕНИЕ ТРЕХ ВИДОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Три вида образования

**Формальное
образование**



**Неформальное
образование**



**Информальное
образование**





ФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

**регламентированный сертифицированный
процесс обучения, протекающий в
государственной системе образования**

ЦЕЛЬ

формирование системы базовых знаний



НЕФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Любое организованное образование, осуществляемое за пределами системы общего и профессионального образования

ЭФФЕКТИВНОСТЬ НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

эффективность проектирования и конструирования социальной среды развития ребенка (обучающегося) или взрослого (профессионала)

НЕФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

- Больше нацелено на потребности самого ученика
- Ученик может перестать заниматься (обучаться) в любой момент, если нет мотивации
- Акцент в обучении делается на разнообразии в выборе методов и способов в обучении, а не в следовании предписанной программе в учебных заведениях, система более гибкая;
- Отсутствует система оценивания и вознаграждения, индикатором оценки и положительного результата является состояние внутреннего удовлетворения от самого процесса обучения

Принципы неформального образования

- Специфическая среда
- Активное участие в деятельности движения
- Целостность
- Использование опыта в практике
- Добровольное участие
- Открытость и неформальность общения
- Неконкурентная среда



ИНФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

спонтанное, незапланированное образование, служащее для ориентации в предметных областях и мотивации к включению в обучение

(индивидуальная познавательная деятельность)

Функцию информального образования можно рассматривать в качестве инструмента, способствующего самообразованию и самоопределению обучающегося/самообразованию и профессиональному развитию специалиста

НАСТАВНИЧЕСТВО

одна из древнейших разновидностей образования -

СИНТЕЗ

информального и неформального видов образования

Наставник собственным примером
доказывает успешность и общественную
пользу своего дела, способов достижения
важных для всех целей

Наставничество - не только актуализированная методология, но и возрождение старой практики

- Под **наставничеством** понимается поддержка молодого человека (учащегося, студента, молодого специалиста), способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношении, формированию гражданской позиции.
- **Технология наставничества** подразумевает постановку реальных задач, путей их достижения, методологическое, информационное и технологическое обеспечение этого процесса, взаимную заинтересованность сторон, административный контроль за процессом и наличие методики оценки результатов, а также обоснованные требования к личности наставника.

ЦЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА–

- ✓ **максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личностной и профессиональной самореализации**
- ✓ **создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся**
- ✓ **оказание помощи педагогическим работникам ДД(Ю)Т в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей**

РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

- 1. Положение об организации наставничества**
- 2. Программа наставничества**
- 3. План внедрения Целевой модели наставничества («дорожная карта»)**
- 4. Приказы**
- 5. Критерии отбора/выдвижения наставников**
- 6. Кодекс поведения наставника**
- 7. Инструкция по соблюдению конфиденциальности**
- 8. Методические материалы по наставничеству**

УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

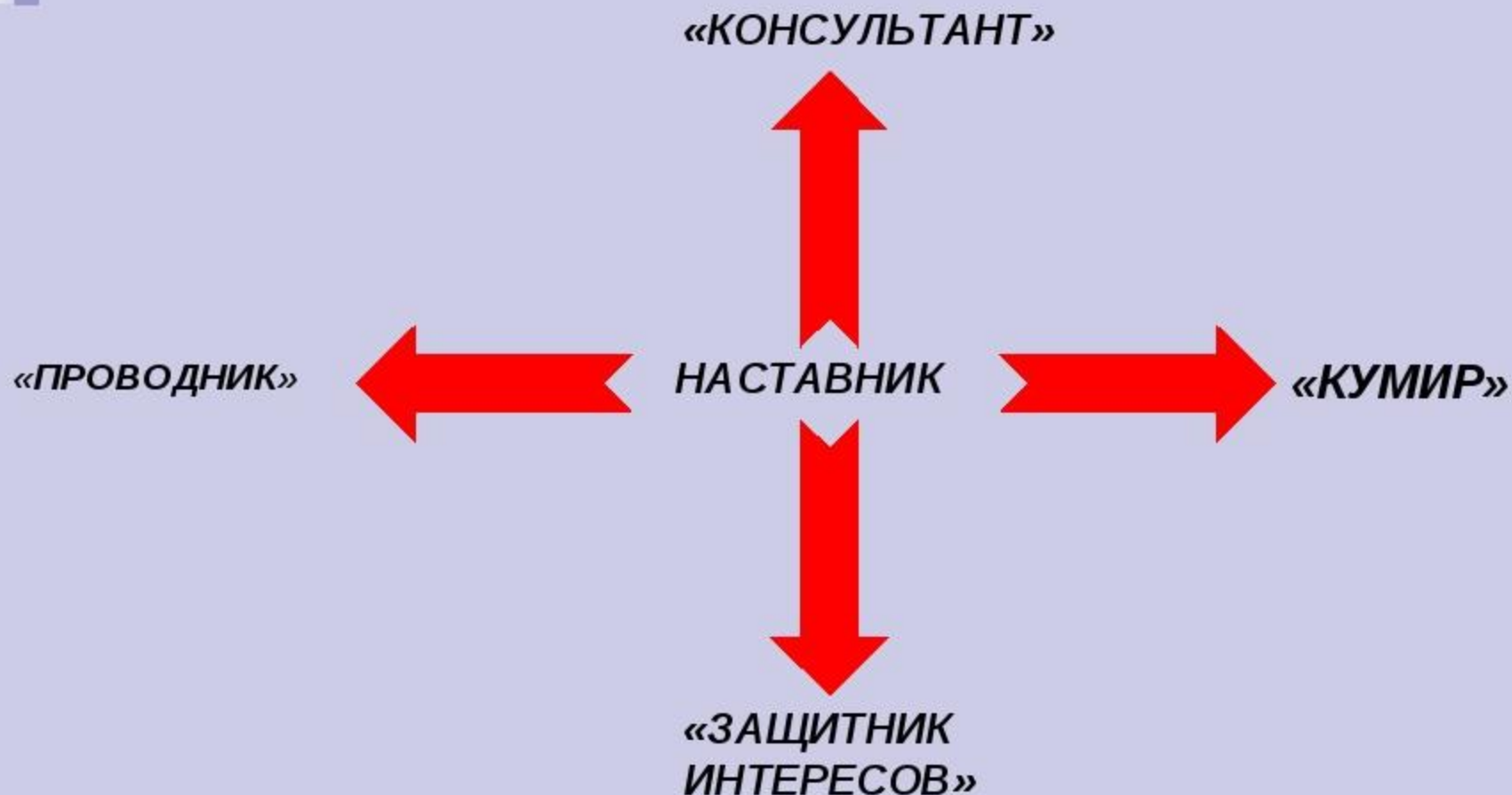
Наставниками могут быть:

- **педагоги и иные должностные лица ДД(Ю)Т;**
- **обучающиеся ДД(Ю)Т;**
- **социальные партнеры/родители (законные представители) обучающихся, выпускники, изъявившие готовность принять участие в реализации Целевой модели.**

УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставляемыми могут быть:

- обучающиеся, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в ДД(Ю)Т/студенты педагогических ВУЗов/ССУЗов;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.



Если хочешь увидеть плоды, не рви цветы.

Г. Бон

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Педагог – Педагог
- Педагог – Обучающийся (группа обучающихся)
- Обучающийся – Обучающийся (группа обучающихся)
- Социальные партнеры/родители/выпускники – Обучающийся (группа обучающихся)

МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Педагог-Педагог

1. Опытный педагог – молодой специалист
2. Лидер пед. сообщества – педагог, имеющий профессиональные дефициты
3. Педагог-новатор – консервативный педагог

Педагог- Обучающийся

1. Педагог-социально дезориентированный ребенок
2. Педагог – одаренный обучающийся
3. Педагог- обучающийся с ОВЗ

Обучающийся- Обучающийся

1. Лидер – пассивный
2. Равный – равному
3. Определившийся – неопределившийся

ДОКУМЕНТЫ ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ

1. ГУГЛ-анкета наставника (для педагогов/социальных партнеров/родителей или ГУГЛ-анкета наставника (для обучающихся)
2. Форма заявления желающих стать Наставниками (Приложение 6)
3. Форма ходатайства заведующего отделом, руководителя коллектива о рассмотрении кандидатуры Наставника (Приложение 7)
4. Форма первичного согласия родителей на участие их ребенка в Программе наставничества в качестве наставляемого (Приложение 10)
5. Форма Согласия на обработку персональных данных (Приложение 11.1., 11.2.)
6. Соглашение с Наставником (Приложение 14.1.)
7. Соглашение с Наставляемым (Приложение 14.2.) или с Родителем/Опекуном Наставляемого (в случае несовершеннолетия наставляемого) (Приложение 14.3.)
8. Форма индивидуального плана развития под руководством наставника (Приложение 9.1., 9.2., 9.3., 9.4)

**ПРОЕКТИРОВАНИЕ
ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА
РАЗВИТИЯ/ИНДИВИДУАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА
в сочетании информального и
неформального образования для
повышения образовательных
возможностей**

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРИ ПОСТРОЕНИИ ИПР/ИОМ

1. Кадровые ресурсы

- ✓ **Профильные специалисты**
- ✓ **Высокая квалификация**
- ✓ **Связь с реальной профессиональной деятельностью**
- ✓ **Постановка практических прикладных задач**

2. Материально-технические ресурсы

- ✓ **Использование современной материально-технической базы (компьютерная техника, помещения для занятий и пр.)**
- ✓ **Использование электронных образовательных ресурсов**

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРИ ПОСТРОЕНИИ ИПР/ИОМ

3. Организационно-педагогические ресурсы

- ✓ **Ориентирующие события**
- ✓ **Сопровождение выполнения индивидуального проекта**
- ✓ **Организация событий для предъявления результатов деятельности**

4. Информационно-методические ресурсы

- **Образовательные программы**
- **Методические пособия**
- **Системный, практико ориентированный подход**

СОДЕРЖАНИЕ ИПР/ИОМ

- ✓ освоение ДООП/овладение эффективными технологиями реализации ДООП
- ✓ участие в образовательных/профессиональных событиях и проектах
- ✓ выполнение индивидуального проекта
- ✓ ведение цифрового портфолио

Создание оптимальных условий для построения и освоения ИПР/ИОМ способствует формированию готовности к жизненному и профессиональному самоопределению обучающегося/профессиональному развитию специалиста

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Практика передачи знаний на рабочем месте с целью формирования кадрового потенциала ДД(Ю)Т

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе студенты средних и высших профессиональных заведений, молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в реализации образовательных программ.

Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.

ЦЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

- ✓ **Передача личного профессионального опыта**
- ✓ **Обеспечение оптимального использования времени и ресурсов**
- ✓ **Мобильная корректировка профессиональных навыков**
- ✓ **Обучение наиболее рациональным методам и приемам работы**
- ✓ **Комплексное освоение молодым специалистом всех видов профессиональной деятельности, формирование общих профессиональных компетенций**
- ✓ **Повышение мотивации к установлению длительных трудовых отношений с учреждением**
- ✓ **Приобщение к корпоративной культуре учреждения**
- ✓ **Восполнение профессиональных дефицитов у сотрудника учреждения**
- ✓ **Организационно-методическая поддержка специалиста в период подготовки и участия в мероприятиях профессионального мастерства**

ПРОЦЕСС НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: **наставляемого, наставника, организации-работодателя.**

Молодой специалист профессионально адаптируется, повышает свой профессиональный уровень и способности, выстраивает маршрут личной профессиональной карьеры, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – со всей адаптивной средой, приобретает информацию о деятельности организации, в которой работает

Наставник развивает свои деловые качества и управленческие навыки, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Организация повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, развивает среду эффективного профессионального общения педагогов.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

- ✓ **Деловые и ролевые игры**
- ✓ **Анализ педагогических ситуаций**
- ✓ **Индивидуальная адресная помощь по вопросам обучения и воспитания**
- ✓ **Психологические тернинги**
- ✓ **Совместная разработка и презентация моделей занятий**
- ✓ **Создание цифрового портфолио**
- ✓ **Подготовка к участию в мероприятиях профессионального мастерства**
- ✓ **Мастер-классы**
- ✓ **Творческие мастерские**
- ✓ **Посещение учебных и открытых занятий более опытных коллег**
- ✓ **Посещение открытых и учебных занятий молодого специалиста**

Этапы наставничества



Адаптационный

Определяется круг обязанностей молодого специалиста, выявляются недостатки в умениях и навыках.

Контрольно- оценочный

Проектировочный

Разрабатывается и реализуется программа адаптации, осуществляется корректировка профессиональных умений.

Проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога и степень готовности к выполнению своих обязанностей.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог-Педагог».

Ролевая модель: «Опытный педагог-Молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с « _____ » _____ 20__ г. по « _____ » _____ 20__ г.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Ожидаемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей/дефицитов и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую / развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Ознакомление с ДД(Ю)Т, его особенностями, направлениями работы, Системой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ДД(Ю)Т		
2.2.	Изучить помещения ДД(Ю)Т (основные помещения, правила пользования и пр.), учебные кабинеты и т.п.)		Хорошая ориентация в здании ДД(Ю)Т, знание аварийных выходов		

2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство, педагоги, бухгалтерия и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4	Изучить сайт ДД(Ю)Т, правила размещения в Интернете деятельности ДД(Ю)Т		Хорошая ориентация по сайту, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения ДД(Ю)Т		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдать правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		

**Раздел 3. Направление профессионального развития педагогического
работника**

3.1	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся		
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание		
3.3.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога		Изучено содержание документов		
3.4	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление КТП, технологической карты занятия и планы проведения занятий)		Составлены КТП, технологическая карта занятия и планы проведения занятий		

Подпись наставника _____ Подпись наставляемого сотрудника _____ « »20__ г. « _____ »20__ г.

Система постановки целей по SMART

подразумевает сегментирование цели на отдельные задачи, выполняемые последовательно и взаимосвязанные между собой. После того, как определены цели, необходима «дорожная карта», в которой педагог должен четко расписать действия учащегося для достижения поставленной цели

Концепция SMART-целей

Буква	Значение	Пояснение
S	S pecific (Конкретными)	Что именно необходимо достигнуть.
M	M easurable (Измеримыми)	Чем будет измеряться результат.
A	A ttainable, A chievable (Достижимыми)	За счёт чего планируется достигнуть цели.
R	R elevant (Соответствующими, актуальными)	Определение истинности цели.
T	T ime-bound (Ограниченными (определенными) во времени)	Определение временного/промежутка по наступлению/окончанию которого должна быть достигнута цель (выполнена задача).

АЛГОРИТМ ПОСТАНОВКИ ЦЕЛЕЙ ПО SMART

- 1. Определение исходного уровня подготовки обучающихся (того, что они знают/умеют)**
- 2. Выявление содержания знаний/умений, недостающих для усвоения последующего учебного материала (того, что не знают/не умеют обучающиеся)**
- 3. Оценка возможностей обучающихся и собственных возможностей педагога**
- 4. Определение того содержания знаний/умений, которое может быть усвоено обучающимися в рамках занятия**
- 5. Формулирование целей занятия и учебных задач, то есть того, чему могут научиться обучающиеся в ходе занятия**

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества помогает талантливым амбициозным обучающимся развивать соответствующие навыки и компетенции, планировать свою карьеру

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив обучающихся, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения, выявление и развитие одаренных обучающихся, обучающихся с повышенными образовательными потребностями, участие в конкурсных мероприятиях; организация мастер-классов от чемпионов (практики наставничества обучающихся, победителей конкурсов, олимпиад и т.п.).

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Работа с одаренными обучающимися в рамках программы по наставничеству осуществляется в соответствии с Положением о системе работы с одаренными детьми в ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района Санкт-Петербурга.

ФУНКЦИИ НАСТАВНИКА «ПЕДАГОГ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

- ✓ **Осуществляет общее руководство образовательным процессом обучающегося, его построением и ходом реализации**
- ✓ **Прививает обучающемуся интерес к самообразованию и навыки самостоятельной учебной и проектной деятельности**
- ✓ **Заботится о создании необходимых условий для успешного образования и самообразования в УДОД и на дому (через контакты с родителями)**
- ✓ **Поощряет творческий подход к образовательной деятельности**
- ✓ **Профессионально ориентирует обучающегося, создает условия для осуществления профессиональных проб**

ФОРМЫ И МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

- ✓ **Личная беседа, консультации**
- ✓ **Экскурсии (выставка, музей, театр, учреждения, предприятия и пр.)**
- ✓ **Организация общего полезного дела (волонтерство)**
- ✓ **Практические упражнения, индивидуальные задания**
- ✓ **Анализ ситуаций (обсуждение проблемы)**
- ✓ **Планирование**
- ✓ **Включение в совместную работу**
- ✓ **Самостоятельная/совместная работа над творческими, исследовательскими или социально значимыми проектами**
- ✓ **Деловые и ролевые игры**
- ✓ **Встречи с выдающимися деятелями, профессионалами**
- ✓ **Освоение основ профессии**
- ✓ **Подготовка и участие в предметных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, НПК по направлениям деятельности**

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог – Обучающийся (группа обучающихся)»

Ролевая модель «Взрослый - Обучающийся»

Ф.И.О., № группы наставляемого _____

Ф.И.О., должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «_____» _____ 20__ г. по «_____» _____ 20__ г.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Ожидаемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Организационно-диагностический этап					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений обучения и развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую / развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3	Разработать меры по преодолению образовательных трудностей		Разработаны меры преодоления образовательных трудностей		
Раздел 2. Образовательный этап					
2.1	Изучить методы оценки своего личностного и образовательного потенциала, оценить его		Осуществлена оценка личностного и образовательного потенциала		
2.2	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены эффективные подходы к планированию деятельности (указать, какие именно)		

2.3	Разработать самостоятельный проект в образовательной области ...		Разработан самостоятельный проект (указать название, тему проекта)		
2.4	Развить / сформировать коммуникативные компетенции		Участие в тренингах развития коммуникативных компетенций (указать другие формы работы по развитию коммуникативных компетенций)		
2.5	Развить/сформировать предпрофессиональные компетенции в сфере...		Изучены специфика и азы профессиональной деятельности (указать, в какой именно сфере). Выполнена самостоятельная работа, наблюдается развитие предпрофессиональных навыков		
Раздел 3. Заключительный этап					
3.1	Осуществить итоговую диагностику уровня компетентности, анкетирование		Формирование специфических знаний, умений, навыков в сфере...		
3.2	Осуществить защиту творческого проекта		Готовность к дальнейшему саморазвитию в сфере..... Профессиональное самоопределение		

Подпись наставника _____ Подпись наставляемого _____ «__» _____ 20__ г.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ОБУЧАЮЩИЙСЯ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Вид партнерского наставничества, который направлен на поддержку деятельности ученического самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития обучающегося-наставника и его подопечных.

Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся):

- социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкого по отношению к наставнику уровня образованности, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни коллектива;
- обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ОБУЧАЮЩИЙСЯ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Результаты и социальные эффекты:

повышение учебной мотивации, успешная социальная адаптация, развитие творческого потенциала обучающихся и их интеграция в профессиональное сообщество.

КАКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕШИТ ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ОБУЧАЮЩИЙСЯ-ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

- ✓ **Комплексно: от проблем успеваемости до интеграции в сообщество обучающихся. Наши дети выпадают из общественной системы, особенно подростки, которым нужна сильная привязка, доверие, комфортное самоощущение.**
- ✓ **Наставник-ровесник поможет влиться в коллектив, подтянуть учебу, обрести себя на каком-либо поприще. Это и клуб по интересам, и друг с определенной субординацией, и мотиватор и человек, в чей реальный опыт успеха веришь.**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ
ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА
Форма наставничества «Обучающийся-обучающийся»**

Ф.И.О., группа наставляемого	Ф.И.О., группа наставника

Срок осуществления плана: с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

№	Задание, мероприятие	Срок	Результат планируемый	Результат фактический	Отметка о выполнении

Наставник _____ / _____ (ФИО)
(подпись)

Ознакомлен / _____ / _____ (ФИО наставляемого)
(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ ИПР/ИОМ

- 1. Освоение ДООП/профессиональное становление;**
- 2. Участие в образовательных/профессиональных событиях и проектах;**
- 3. Выполнение индивидуального проекта;**
- 4. Ведение цифрового портфолио**

ЦИФРОВОЕ ПОРТФОЛИО НАСТАВЛЯЕМОГО-ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

1. Данные об «авторе» портфолио (ФИО, дата рождения)
2. Учреждение ДО, в котором осваивал ДООП
3. Годы обучения
4. Наименование осваиваемых ДООП
5. Педагог-наставник
6. Индивидуальный план развития под руководством наставника/
индивидуальный образовательный маршрут
7. Достижения

Дата	Наименование мероприятия	Результат участия
------	--------------------------	-------------------

8. Отзывы о деятельности, о результатах деятельности, об использовании продукта деятельности
9. Архив:
 - ✓ Материалы, представленные на конкурсные мероприятия, НПК и пр.
 - ✓ Групповые и индивидуальные проекты
 - ✓ Рефераты, статьи, исследовательские работы, проекты
 - ✓ Положения о конкурсах, фестивалях, НПК и пр.
 - ✓ Дипломы, грамоты, сертификаты
 - ✓ Видео и фото материалы

ЦИФРОВОЕ ПОРТФОЛИО НАСТАВЛЯЕМОГО-ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

9. Индивидуальное профессиональное самоопределение

№ п/п	Наименование организации профессионального образования <i>(предпочтительный вариант)</i>	Наименование организации профессионального образования <i>(запасной вариант)</i>
----------	---	--

- ✓ Условия поступления
- ✓ Дополнительные баллы (при наличии договора о сотрудничестве со средним/высшим профессиональным учебным заведением)

ЦИФРОВОЕ ПОРТФОЛИО НАСТАВЛЯЕМОГО-ПЕДАГОГА

1. Данные об «авторе» портфолио (ФИО, дата рождения)
2. Наименование учреждения, в котором работает
3. Образование
4. Наименование реализуемых ДООП
5. Педагог-наставник
6. Индивидуальный план развития под руководством наставника
7. Достижения

Дата	Наименование мероприятия	Результат участия
------	--------------------------	-------------------

8. Отзывы о деятельности, о результатах деятельности, об использовании продукта деятельности

9. Архив:

- ✓ Материалы, представленные на конкурсные мероприятия, НПК и пр.
- ✓ Групповые и индивидуальные проекты
- ✓ Рефераты, планы-конспекты занятий
- ✓ Положения о конкурсах, фестивалях, НПК и пр.
- ✓ Дипломы, грамоты, сертификаты
- ✓ Видео и фото материалы

Цифровое портфолио размещается на облачном хранилище в одноименной папке.

Ссылка на папку отправляется Куратору по наставничеству

ПРАВИЛА НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Старайтесь создать **доверительные отношения** с партнером
2. Эффективнее **работать «тет-а-тет»**. У каждого обучающегося/сотрудника свой наставник
3. **Правильная мотивация**. Покажите подопечному, насколько эффективно саморазвитие, объясните, что он учится для самого себя, для самосовершенствования. Научите его получать обратную связь от окружающих его людей, извлекать уроки из собственного опыта.
4. Научите подопечного использовать все возможности и ресурсы для **развития и роста**
5. **Эффективная система поддержки**. Подкрепляйте успехи подопечного, поддерживайте инициативу, настойчивость и желание получать новые знания и умения

Оценка результатов наставничества



КРИТЕРИИ УСПЕШНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

- ✓ **Успешность наставляемых в учебно-познавательной деятельности/профессиональном становлении**
- ✓ **Бесконфликтность и удовлетворенность сложившейся системой взаимоотношений с окружающими**
- ✓ **Удовлетворенность наставляемого процессом обучения/профессионального становления**
- ✓ **Проявления наставляемым активности в образовательной/профессиональной и общественной деятельности**

**БЛАГОДАРЮ
ЗА ВНИМАНИЕ!**