

План действий наставника по сопровождению наставляемого (модельный вариант)

Наставник	
Место работы:	ФИО Наставника МАОУ «Средняя школа № 158 «Грани»
Категория участников: (определить)	Молодые (начинающие) педагоги; педагог, приступивший к работе после длительного перерыва; педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы; педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.); педагог, желающий овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.; стажеры/студенты, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.
Реализуемая модель наставничества: (определить)	Форма наставничества «педагог-педагог». Модель взаимодействия: «опытный педагог-молодой специалист»; «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»; «педагог-новатор – консервативный педагог»; «опытный предметник – неопытный предметник».
Вид наставничества: (определить)	Виртуальное (дистанционное) наставничество Наставничество в группе Краткосрочное или целеполагающее наставничество Реверсивное наставничество Ситуационное наставничество Скоростное консультационное наставничество
Цель и задачи плана действий по сопровождению Наставляемого в соответствии с категорией наставляемого	Традиционная форма наставничества («один на один») Общая цель (определить): Совершенствование педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива. Цель: создание условий и механизмов развития Наставляемого для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогического работника, его самореализации и закрепления в профессии. Задачи: содействовать повышению социально-профессионального статуса Наставляемого, соблюдению гарантий его профессиональных прав и свобод, в том числе на выбор пути собственного профессионального развития и роста;

	обеспечить включение наставляемых в работу школьных команд; совершенствовать цифровое взаимодействие и цифровую компетентность Наставляемого; оказывать методическое сопровождение Наставляемого по преодолению профессиональных дефицитов с целью повышения качества образовательного процесса
Срок реализации плана действий наставника по сопровождению наставляемого	Срок определяется в соответствии с разработанной с персонализированной программой наставничества (от 3-х месяцев до 1 учебного года)

Персонализированная программа наставничества *ФНО Наставляемого*

№	Название этапа плана действий наставника по сопровождению наставляемого	Задача	Формы и виды наставничества	Действия наставника по вовлечению Наставляемого в профессиональную деятельность	Действия наставляемого	Результат действий по решению задач наставнической деятельности и достигнению планируемых результатов	Инструменты наставнической деятельности/дополнительные материалы для мероприятий
1.	Адаптационный этап	1. Создать условия для взаимного доверия в организации наставнической деятельности	1. Традиционная форма наставничества («один на один»)	1. Беседа о сотрудничестве: предложение возможных вариантов взаимодействия • краткосрочное или - целесообразное; • с использованием дистанционных форм; • групповые формы; • другое.	1. Определить для себя наиболее удобную для Наставляемого форму и вид наставничества	Создание взаимного доверия для дальнейшего взаимодействия по определению основного направления наставнической деятельности	1. Встречи, беседы, посещение уроков Наставляемого/анализ и самоанализ посещенного урока
2.	Практическое взаимодействие с Наставляемым (в том числе дистанционное) по выявлению	1. Выявить профессиональные дефициты педагогической деятельности Наставляемого	1. Адаптационная форма наставничества: (собеседование, диагностика	1. Диагностика профессиональных компетенций. 2. Выявление профессиональных дефицитов.	1. Проведение самодиагностики. 2. Формулирование индивидуального	Определение профессиональных дефицитов и актуализация задач деятельности	Методы диагностики/самодиагностики (на выбор участников)

основных профессиональных дефицитов педагогической деятельности	2. Определить 1-2 приоритета на период наставничества для создания плана развития педагога	профессиональных дефицитов) Посещение уроков	3. Актуализация задач предстоящей деятельности на основе результатов диагностики, наблюдения и анализа уроков (в том числе) элементов урока (возможны записи фрагментов урока)	запроса к Наставляемому. 3. Согласование задач предстоящей работы по выбранному направлению		
3. Разработка индивидуальной траектории развития Наставляемого по работе с профессиональными дефицитами	1. Определить приоритетные дефициты на срок действия программы наставничества. 2. Разработать индивидуальный маршрут профессионального развития Наставляемого по преодолению дефицита	1. Традиционная форма наставничества («один на один») 2. Наставничество в группе 3. Скоростное консультационное наставничество	1. Вовлечение Наставляемого в профессиональную деятельность: совместное посещение методических мероприятий школы по плану ЦМО, посещение занятий/уроков Наставляемого, совместный их анализ; консультирование по вопросам профессиональных затруднений и их анализ; совместная разработка способов действий по решению профессиональных затруднений и планов саморазвития;	1. Создание индивидуального плана саморазвития на период наставничества 2. Посещение и участие в работе ЦМО 3. Разработка технологической карты урока с использованием выбранной технологии, методов и приемов для преодоления дефицита 3. Подготовка к уроку на основе технологической карты 4. Работа в педагогической команде	План саморазвития педагога по определению профессиональных дефицитов (не более 2-х) на период наставничества	1. План работы ЦМО 2. Групповая деятельность молодых специалистов 3. Технологии межпредметного сотрудничества 4. Цифровое взаимодействие
4. Сопровождение профессионального развития	1. Оказать практическую помощь по	1. Традиционная форма	1. Проведение мероприятий (консультации,	1. Реализация плана	1. Повышение качества осуществления	1. План саморазвития 2. Очные и дистанционные

Наставляемого в соответствии с реализуемым планом саморазвития (в том числе дистанционно)	внедрению в практику наставляемого технологическую карту урока с использованием образовательной технологии, методов, приемов, а также форм организации урока, направленных на ликвидацию профессионального дефицита в целях качественного осуществления образовательного процесса 2. Организовать профессиональное взаимодействие наставляемого и студента педагогической практики	наставничества («один на один») 2. Наставничество в группе 3. Скоростное консультационное наставничество 4. Краткосрочное или целенаправленное наставничество (наставляемый и студент педагогической практики)	тренинги, собеседования, ментор-сессий) с последующей организацией обсуждения и осмысления полученного опыта по вопросам профессионального затруднения. 2. Организация встреч с опытными учителями школы анкетирование, тестирование, 3. Оказание помощи в анализе профессионального развития по выбранному направлению 4. Организация профессионального взаимодействия наставляемого и студента педагогической практики 4. Практическая помощь Наставляемому в подготовке к обобщению результатов собственной деятельности	саморазвития наставляемого: разработка сценариев (этапов) урока; проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий; посещение и взаимопосещение уроков коллег; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях (тематические педсоветы, семинары, методические консультации). 3. Подготовка и проведение уроков для студентов педагогической практики (под руководством Наставника, методиста) 2. Анализ результатов выполнения плана саморазвития 3. Определение динамики роста качества осуществления образовательного процесса	образовательного процесса наставляемого 2. Реализация плана саморазвития 3. Повышение социально-профессионального статуса наставляемого 4. Совершенствование собственной профессиональной и коммуникативной практики наставляемого в процессе взаимодействия со студентом	мероприятия различного уровня 3. Обобщение опыта работы по внедрению эффективной технологии на основе отбора методов, приемов, а также форм организации урока 4.
--	---	--	---	--	---	---

Анализ реализованного плана действий по сопровождению наставляемого, анализ эффективности реализации плана /обоснование выбранных действий наставника, форм, видов наставничества

Результат 1 этапа (адаптационный):

1. Создание психолого-педагогических условий для Наставляемого: атмосферы доверия, комфорта в педагогическом коллективе
 2. Формирование психологической готовности Наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.
- Количество проведенных уроков Наставляемого *(указать)*
- Количество проведенных мероприятий (адаптационных, консультационных, развивающих), направленных на адаптацию наставляемого *(указать)*

Результат 2 этапа (выявление основных профессиональных дефицитов):

1. Определение траектории взаимодействия с Наставляемым на период работы персонализированного плана действий.
 2. Создание банка данных по профессиональным дефицитам Наставляемого
 3. Создание условий для комфортной работы в педагогическом коллективе, вовлечение педагога в коллективную методическую работу
- Количество примененных форм и видов наставничества
- Количество проведенных мероприятий (адаптационных, консультационных, развивающих), направленных на решение задачи 2 этапа *(указать)*

Результат 3 этапа (создание индивидуальной траектории развития Наставляемого):

1. Создание плана развития Наставляемого по преодолению профессионального дефицита
 2. Становление социально-профессионального статуса наставляемого за счет включения в коллективную (групповую) работ
 3. Освоение внутришкольной цифровой информационно-коммуникативной среды
- Количество примененных форм и видов наставничества
- Количество проведенных мероприятий (адаптационных, консультационных, развивающих, координационных), направленных на решение задачи 3 этапа *(указать)*

Результат 4 этапа (этап реализации плана саморазвития):

1. План развития Наставляемого выполнен в полном объеме: Наставляемый внедрил в собственную практику эффективную технологию, методы и приемы, а также формы организации урока
 2. Повышение качества осуществления образовательного процесса Наставляемого
 3. *Повышение профессиональных и коммуникативных умений и навыков при проведении педагогической практики студентов*
- Количество примененных форм и видов наставничества
- Количество проведенных мероприятий (консультационных, развивающих, контрольно-диагностических, аналитических), направленных на решение задачи 4 этапа *(указать)*
- Количество студентов-практикантов у наставляемого*

	Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества Цель и задачи плана действий наставника по сопровождению наставляемого соответствующим вызовам современного образования, программы развития МАОУ СШ № 158 «Грани», направлены на решение актуальных задач профессионального развития Наставляемого. Итоговые приоритеты: участие и подготовка к участию педагогов в конкурсах профессионального мастерства; закрепление в профессии в школе; аттестация на соответствие/квалификационную категорию; доля студентов-педагогической практики прошедших работу в школу; психологическая готовность наставляемого выйти на индивидуальную траекторию профессионального роста
--	--