

План действий наставника по сопровождению наставляемого (модельный вариант)

Наставник	ФИО Наставника
Место работы:	МАОУ «Средняя школа № 158 «Трани»
Категория участников: <i>(определить)</i>	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.; педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания; стажеры/студенты, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.
Реализуемая модель наставничества: <i>(определить)</i>	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: <i>(определить)</i>	Виртуальное (дистанционное) наставничество Наставничество в группе Краткосрочное или целеполагающее наставничество Реверсивное наставничество Ситуационное наставничество Скоростное консультационное наставничество Традиционная форма наставничества («один на один»)
Цель и задачи плана действий по сопровождению наставляемого в соответствии с категорией наставляемого	Общая цель <i>(определить)</i>: 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 самореализация 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;

	<p>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</p>
<p>Срок реализации плана действий наставника по сопровождению наставляемого</p>	<p>Срок определяется в соответствии с разработанной с персонализированной программой наставничества (от 3-х месяцев до 1 учебного года)</p>

Персонализированная программа наставничества ФИО Наставляемого

№	Название этапа плана действий наставника по сопровождению наставляемого	Задача наставнической деятельности, которая должна быть решена на данном этапе (в соответствии с функциями наставника)	Формы и виды наставнической организации деятельности участников мероприятия	Действия наставника по вовлечению Наставляемого в профессиональную деятельность	Действия наставляемого	Результат действий по решению задач наставнической деятельности и достигению 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 целеполагающее; • 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 самонализ посещения 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 предстоящей 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	План саморазвития педагога по определению профессиональных дефицитов (не более 2-х) на период наставничества	1. План работы ПМО 2. Групповая деятельность молодых специалистов 3. Технологии межпредметного сотрудничества 4. Цифровое взаимодействие
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 ПМО; 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 ПМО 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	1. Повышение качества осуществления	1. План саморазвития 2. Очные и дистанционные
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

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

<p>Анализ реализованного плана действий по сопровождению наставляемого, анализ эффективности реализации плана /основание выбранных действий наставника, форм, видов наставничества</p>	<p>Результат 1 этапа (адаптационный):</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Количество посещенных уроков Наставляемого (<i>указать</i>) Количество проведенных мероприятий (адаптационных, консультационных, развивающих), направленных на адаптацию наставляемого (<i>указать</i>)</p> <p>Результат 2 этапа (выявление основных профессиональных дефицитов):</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>Количество примененных форм и видов наставничества Количество проведенных мероприятий (адаптационных, консультационных, развивающих), направленных на решение задачи 2 этапа (<i>указать</i>)</p> <p>Результат 3 этапа (создание индивидуальной траектории развития Наставляемого):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание плана развития Наставляемого по преодолению профессионального дефицита 2. Становление социально-профессионального статуса наставляемого за счет включения в коллективную (групповую) работу 3. Освоение внутрискольной цифровой информационно-коммуникативной среды <p>Количество примененных форм и видов наставничества Количество проведенных мероприятий (адаптационных, консультационных, развивающих, координационных), направленных на решение задачи 3 этапа (<i>указать</i>)</p> <p>Результат 4 этапа (этап реализации плана саморазвития):</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <i>Повышение профессиональных и коммуникативных умений и навыков при проведении педагогической практики студентом</i> <p>Количество примененных форм и видов наставничества Количество проведенных мероприятий (консультационных, развивающих, контрольно-диагностических, аналитических), направленных на решение задачи 4 этапа (<i>указать</i>) <i>Количество студентов-практикантов у наставляемого</i></p>
--	---

	<p>Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества</p> <p>Цель и задачи плана действий наставника по сопровождению наставляемого соответствуют вызовам современного образования, программы развития МАОУ СПЦ № 158 «Грани», направлены на решение актуальных задач профессионального развития Наставляемого.</p> <p>Итоговые приоритеты:</p> <ul style="list-style-type: none"><i>участие и подготовка к участию педагогов в конкурсах профессионального мастерства;</i><i>закрепление в профессии в школе;</i><i>аттестация на соответствие/квалификационную категорию;</i><i>доля студентов-педагогической практики прошедших работать в школу;</i><i>психологическая готовность наставляемого выйти на индивидуальную траекторию профессионального роста</i>
--	---