

СОГЛАСОВАНО

КУРАТОР ЦМН

ФИО
«__» _____ 202__

УТВЕРЖДЕНО

Директор _____ №_____

ФИО
«__» _____ 202__

**ПРИМЕРНАЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

на 20__ год

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»

Выбрать модель

Ф.И.О. и должность наставляемого(ых) сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

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

Персонализированная программа наставничества по форме _____ на 20__ год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель программы - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения педагогического работника.

Основные задачи*

- выявление профессиональных затруднений педагога
- адаптация в образовательном учреждении, коллективе и к должности
- профессиональное развитие компетенций необходимых в педагогической деятельности
- использование перспективных педагогических практик в своей деятельности
- закрепление в профессии/должности/ ликвидация профессионального выгорания
- формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- формирование интереса к педагогической деятельности;
- профессиональное становление педагога;
- _____

*Выбрать из предложенного или дополнить

Ожидаемые результаты*

Для наставляемого

- Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста/педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии, навыков преподавания;
- создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала педагогов, обеспечение практической реализации индивидуальных образовательных траекторий;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом, направленного на обеспечение адресной помощи педагогам;
- снижение уровня профессионального выгорания педагога;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения обучающихся на занятиях;
 - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
 - создание собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, презентаций, дидактических материалов);
 - участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, олимпиадах;
 - создание/пополнение электронного ресурса и портфолио педагога.
 - успешное прохождение процедуры аттестации
-

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;
 - повышение квалификации;
 - достижение более высокого уровня профессиональной компетенции
-

*** Выбрать из предложенного или дополнить**

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми

- консультирование (индивидуальное, групповое)
 - совместное планирование учебного занятия наставляемого с наставником, анализ проведенных учебных занятий (далее – занятие), взаимопосещение занятий опытных педагогов вместе с наставником с последующим анализом, собеседование, совместное планирование программы профессионального роста наставляемого.
-

Дополнить по необходимости

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей 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 ³					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		

¹ В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

³ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

вом и наладить руководство ООО, педагог-психолог, вхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
ОО в социальных я информации в)		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ООО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
кебного поведения, вие с родителями,		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
о правилах олении своих		Соблюдаются правила при выполнении должностных обязанностей		
ия и организации оцесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
результаты своей сти		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога,		

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника ⁴			
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу) ⁵		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся — классов, которые учитываются при подготовке к занятиям
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как целеполагание, ...
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организаций таких мероприятий, как фестивали проектов, тематические экскурсии, КВН ...
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методические рекомендации по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине « »
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности

⁴ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁵ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

					педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО				Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога				По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)				На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования				Усвоен алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности				Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...				Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись наставника _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____

« ____ » _____ 20 ____ г.