**Рекомендации по подготовке индивидуального плана развития под руководством наставника (механизм «педагог-педагог»)**

1) Форма документа, его структура являются вариативными и могут быть изменены образовательной организацией с учетом установленных требований к оформлению учебной, организационной и распорядительной документации.

2) В образовательной организации разрабатывается программа наставничества, которая отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Образовательные организации разрабатывают и осуществляют реализацию программ наставничества в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

3) В рамках программы для каждого наставляемого предлагается разрабатывать индивидуальный план развития под руководством наставника для учета индивидуальных особенностей и потребностей и применения личностно-ориентированного подхода.

4) Необходимо учитывать, что основная цель – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

5) Задачи модели «педагог-педагог»:

- обеспечение успешного закрепления на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций;

- создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогических работников, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров средствами реализации проектов:

* «Опытный педагог – молодой специалист»;
* «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные проблемы»;
* «Педагог-новатор – консервативный педагог»;
* «Опытный предметник – неопытный предметник».

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | Вариации ролевых моделей |
| Учитель-учитель (педагог-педагог) | * «опытный педагог – молодой специалист» – классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
* «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» – психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время проведения учебных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
* «педагог-новатор – консервативный педагог» – более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
* «опытный предметник – неопытный предметник» – опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
 |

6) При подготовке программы образовательная организация оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят. При подготовке программы образовательная организация оставляет только те вариации моделей из типовых, которые будут осуществляться как микро-проекты. Образовательная организация вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития образовательной организации.

7) Перечень указанных проектов, заданий является вариативным и указывается образовательной организацией самостоятельно в зависимости от потребностей и конкретных задач.

8) Проекты, задания предлагается разделить на несколько блоков:

- анализ профессиональных трудностей;

- вхождение в должность;

- направления профессионального развития педагогического работника.

9)  Сроки реализации мероприятий плана зависят от периода действия программы наставничества, которая может быть рассчитана на несколько лет.

10) В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области; взаимное посещение учебных занятий; подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка и т.д.

11) Если фактический результат совпадает с запланированным, который расписан подробно, то можно отметить в графе «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, в какой мере превышен результат.

12) Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов и индивидуальных особенностей.

13) В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагогического работника, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления.

**Индивидуальный план развития под руководством наставника (механизм «педагог-педагог»)**

Форма наставничества: «педагог-педагог». Ролевая модель: «опытный педагог-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок реализации плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г. по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый****результат** | **Фактический результат** | **Оценка****наставника** |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей** |
| 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 |  | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей  |  |  |
| **Раздел 2. Вхождение в должность** |
| 2.1. | Познакомиться с образовательной организацией, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. документами, изучить помещения образовательной организации, инфраструктуру |  | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы образовательной организации, изучена Программа развития и иные документы. Хорошая ориентация в здании образовательной организации |  |  |
| 2.2. | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с работниками |  | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества |  |  |
| 2.3. | Изучить сайт образовательной организации, страничку образовательной организации в социальных сетях |  | Хорошая ориентация по сайту, на стра-ницах в социальных сетях  |  |  |
| 2.4. | Изучить Кодекс этики и служебного поведения (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.),  |  | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения |  |  |
| 2.5. | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей, изучить требования охраны труда |  | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей, требования охраны труда |  |  |
| 2.6. | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса |  | Организован результативный учебный процесс |  |  |
| 2.7. | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности |  | Изучены и внедрены методы анализа деятельности |  |  |
| **Раздел 3. Направления 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 педагогического работника  |  | Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагогического работника |  |  |
| 3.3. | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся |  | Изучен успешный опыт организации внеклассных мероприятий |  |  |
| 3.4. | Изучить успешный опыт организации работы с родителями |  | Совместно с наставником подготовлены и проведены мероприятия с родителями |  |  |
| 3.5. | Изучить документы и нормативные правовые акты, регулирующие деятельность педагога (коллективный договор, эффективный контракт, Положение по оплате труда, порядок предоставления платных образовательных услуг, должностная инструкция и пр.)  |  | Изучено содержание документов и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность педагога |  |  |
| 3.6. | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагогического работника (составление технологической карты урока; разработка мультимедийных материалов и т.д.) |  | Составлены технологические карты уроков; разработаны мультимедийные материалы и т.д. |  |  |
| 3.7. | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности  |  | Изучены проекты по профилю деятельности педагогического работника |  |  |
| 3.8. | Научиться оформлять документацию (перечень, шаблоны и правила), сопровождающую деятельность педагогического работника |  | По формату подготовлена документация |  |  |
| 3.9. | Сформировать понимание эффективного поведения педагогического работника при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования |  | Усвоен алгоритм эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций и способов их профилактики |  |  |
| 3.10. | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций |  | Изучена практика разработки и внедрения образовательных инноваций |  |  |
| 3.11. | Подготовить публикацию |  | Подготовлены к публикации статьи |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Подпись наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |