## Тюменская область

Ханты – Мансийский автономный округ – Югра

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей «Снегурочка»

Приложение 1

к приказу от 27.05.2024г.\_№156

Программа

наставничества на 2024 – 2027 учебный год

срок реализации 3 года.

г.Югорск, 2024 год.

**Тезаурус**

***Наставничество*** - необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов. Наставничество - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в образовательном учреждении.

***Наставничество-*** разновидность индивидуальной воспитательной работы с молодыми специалистами, не имеющими стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

***Наставник*** – педагог, который сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы.

***Молодой специалист*** - гражданин РФ в возрасте не старше 35 лет, имеющий законченное высшее (среднее, начальное) профессиональное образование, либо учащийся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования.

***Введение***

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» образовательные организации должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему педагогу необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя, специалиста. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога - наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая примерная программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года

**ЦЕЛЬ:**

обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

**ЗАДАЧИ:**

1. Обеспечить  наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать  эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию  карьеры  молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению  на основе традиций.

**Ожидаемые планируемые результаты**

***для молодого специалиста:***

- адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;

- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- совершенствование приемов, методов работы;

- использование в работе педагогов новых педагогических технологий;

- активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

- успешное прохождение процедуры аттестации.

***для наставника:***

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

***для образовательной организации:***

* успешная адаптация молодых специалистов;

**Критерии отбора наставников**

***Наставники*** подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью  в общении.

**Критерии отбора наставников** — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

|  |  |
| --- | --- |
| **Квалификация сотрудника** | * педагог первой или высшей квалификационной категории * наличие опыта наставничества |
| **Показатели результативности** | * стабильно результаты образовательной деятельности * обоснованное отсутствие жалоб от родителей и обучающихся |
| **Профессиональные знания и навыки** | * глубокие знания * высокий уровень коммуникативной культуры |
| **Профессионально важные качества личности** | * умение обучать других * умение слушать * аккуратность, дисциплинированность * ответственность * ориентация на результат * командный стиль работы |
| **Личные мотивы к наставничеству** | * потребность в передаче опыта педагогической деятельности * потребность в приобретении нового статуса как подтверждение своей профессиональной квалификации |
| **Основные компетенции наставника** | * Умение делиться имеющимся опытом; * Умение работать в режиме диалога; * Умение быстро налаживать контакт; * Самообучаемость, позволяющая наставнику черпать из наставнической работы новые знания, навыки и опыт; * Нести ответственность за происходящее |

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательной организации должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-­наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

**Принципы наставничества**

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав молодого специалиста;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
* взаимопонимание;
* способность видеть личность.

**Примерная программа**

**работы наставников с молодыми педагогами**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Мероприятие | | Деятельность наставника | Результат работы | |
| **1 год** | | | | | |
| 1. | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста | | Подбор/разработка диагностических материалов, методик.  Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование) | Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста  *(далее – МС)* | |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы.  Ведение документации | | Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО.  Составление рабочей программы.  Обучение правилам заполнения документации | Компетентность МС в заполнении документации | |
| 3. | Ознакомление с Профстандартом педагога | | Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога | Наличие программы индивидуального профессионального развития | |
| 4. | Обеспечение каналов многосторонней связи с МС | | Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для МС; организация общения посредством электронной почты, программы «Skype» | Возможность постоянного взаимодействия и общения | |
| 5. | Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС | | Открытые занятия наставника, педагогов учреждения, их анализ.  Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия, организация работы с видеоматериалами.  Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия системно-деятельностного типа | |
| 6. | Освоение современных  образовательных  технологий | | Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов учреждения.  Организация работы педмастерской по проектированию занятия с использованием конкретных технологий обучения | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий. | |
| 7. | Формирование позитивного имиджа педагога | | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.  Сборник методических рекомендаций.  Практикумы по решению педагогических ситуаций | Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы. | |
| 8. | Мониторинг профессионального роста МС | | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС | |
| 9. | Определение технического задания | | Разработка технического задания МС *(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)* | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС | |
| 10. | Итоги реализации программы | | Подготовка отчета наставника и МС |  | |
| **2 год** | | | | | |
| 1. | Моделирование воспитательной работы группы | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе *(проектирование целей, методы сплочения детского коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)*  Консультации по созданию рабочей программы.  Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.) | | Самостоятельное оформление документации.  Наличие рабочей программы. | |
| 2. | Описание темы инновационного педагогического маршрута МС | Оказание методической помощи наставником | | Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой | |
| 3. | Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников | | Подготовка МС к прохождению аттестации. | |
| 4. | Проектирование занятий в контексте требований ФГОС | Организация самостоятельного проектирования занятия МС.  Видеосъемка занятий МС. Анализ и самоанализ занятий. | | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия системно-деятельностного типа | |
| 5. | Мониторинг профессионального роста МС | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС | |
| 6. | Определение технического задания | Разработка технического задания МС *(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)* | | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС | |
| 7. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника и МС | |  | |
| **3 год** | | | | | |
| 1. | Разработка рабочей программы педагога.  Ведение документации. | | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам | | Самостоятельно разработанные рабочие программы.  Компетентность в оформлении документации. |
| 2. | Аттестация | | Консультирование по оформлению документов | | Аттестация МС на первую квалификационную категорию |
| 3. | Продуктивная деятельность | | Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы | | Совместный проект |
| 4. | Методическая выставка достижений МС | | Оказание методической помощи | | Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности. |
| 5. | Мониторинг профессионального роста МС | | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | |  |
| 6. | Итоги реализации программы | | Подготовка отчета наставника и МС | |  |

**Особенности и механизмы реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 3 года.

**Ключевая идея программы:** основной подход в организации наставничества – амбивалентный, т.е. двунаправленный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников можно выделить пять этапов:

***Первый этап****.*Организация, разработка, рассмотрение и утверждение «Положения о наставничестве»

***Второй этап****.* Анкетирование молодых педагогов в целях выявления первичных затруднений в педагогической деятельности.

***Третий этап****. С*оставление и реализация перспективного плана работы по наставничеству, планов работы наставников.

***Четвёртый этап****.* Отслеживание уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

***Пятый этап.*** Оценка эффективности и результативности реализации Программы.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем разрабатывается персонализированная программа работы начинающего педагога с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного педагога или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Целесообразно регулярно проводить анкетирование молодых педагогов. Существует много видов анкет, применяемых в зависимости от цели (Приложение 1)

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, молодой педагог обсуждает с наставником свои профессиональные проблемы и получает от него реальную помощь.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методичек, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых педагогов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

**Формы и методы  
работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

* консультирование (индивидуальное, групповое);
* активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

**Деятельность наставника**

1­-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-­й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3­-й этап – контрольно-­оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Приложение 1

**Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога по оценке уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) в процессе взаимодействия с наставником**

Молодой воспитатель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

- баллом 4 оценивается высокий уровень развития умения;

- баллом 3 – средний уровень;

- баллом 2 – развитие ниже среднего уровня;

- баллом 1 – уровень развития умений совсем не проявляется.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Оценка | | | |
| 4 | 3 | 2 | 1 |
| Прогностические умения | | | | | |
| 1 | Молодой воспитатель осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания образовательной программы дошкольного образования |  |  |  |  |
| 2 | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, обозначенными образовательной программой. |  |  |  |  |
| 3 | Умеет отбирать в соответствии с условиями деятельности и способов их объединения в процессе непосредственно образовательной, совместной и самостоятельной деятельности наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области образовательной программы |  |  |  |  |
| 4 | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду соответственно интересам и возрасту воспитанников |  |  |  |  |
| 5 | Умеет планировать деятельность воспитанников как в непосредственно образовательной деятельности, так и вне ее, не нарушая свободы выбора ребенка. Организаторские и коммуникативные умения |  |  |  |  |
| Организаторские и коммуникативные умения | | | | | |
| 1 | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана, связанного с усвоением содержания образовательной программы |  |  |  |  |
| 2 | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия на обеспечение эффективных условий развития, воспитания и обучения детей |  |  |  |  |
| 3 | Умеет развивать познавательную активность и способности воспитанников в процессе усвоения образовательной программы |  |  |  |  |
| 4 | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность в процессе непосредственно образовательной деятельности и вне ее, формировать мотивацию воспитанников к общению с педагогом и сверстниками |  |  |  |  |
| 5 | Может устанавливать конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, обозначенными в образовательной программе |  |  |  |  |
| 6 | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества независимо от его успехов в процессе реализации образовательной программы |  |  |  |  |
| 7 | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним |  |  |  |  |
| Аналитические умения | | | | | |
| 1 | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями, а также с целями и задачами развития, воспитания и обучения, обозначенными образовательной программой |  |  |  |  |
| 2 | Умеет комплексно анализировать деятельность воспитанников и процесс ее формирования, развития психологических новообразований, интегративных качеств личности, способностей, умений и навыков |  |  |  |  |
| 3 | Умеет анализировать процесс формирования коллектива воспитанников и уровень их психолого-педагогической подготовленности к общению в условиях детского сада |  |  |  |  |
| 4 | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами |  |  |  |  |

Оценка уровня сформированности профессионально значимых умений (компетенций) используется и как анкета самооценки, которая выявляет умения молодого педагога самостоятельно оценить уровень сформированности своих профессиональных умений (компетенций).

Результаты оценки и самооценки молодого педагога определяют пути совершенствования, направления развития, профессионального роста молодого специалиста в процессе профессиональной деятельности и позволяют оценить уровень эффективности взаимодействия с наставником в процессе профессиональной адаптации

Вывод: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_навыки, в особенности навыки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого**

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

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

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Мероприятие | | Деятельность наставника | Планируемый результат работы | Фактический результат | Оценка  наставника |
| **1 год** | | | | | | |
| 1. | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста | | Подбор/разработка диагностических материалов, методик.  Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование) | Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста  *(далее – МС)* |  |  |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы.  Ведение документации | | Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов ОО.  Составление рабочей программы.  Обучение правилам заполнения документации | Компетентность МС в заполнении документации |  |  |
| 3. | Ознакомление с Профстандартом педагога | | Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога | Наличие программы индивидуального профессионального развития |  |  |
| 4. | Обеспечение каналов многосторонней связи с МС | | Создание на личном сайте/блоге наставника страницы для МС; организация общения посредством электронной почты, программы viber | Возможность постоянного взаимодействия и общения |  |  |
| 5. | Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС | | Открытые занятия наставника, педагогов учреждения, их анализ.  Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия, организация работы с видеоматериалами.  Разработка инструментария для самостоятельного проектирования занятия. | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия системно-деятельностного типа |  |  |
| 6. | Освоение современных  образовательных  технологий | | Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов учреждения.  Организация работы педмастерской по проектированию занятия с использованием конкретных технологий обучения | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий. |  |  |
| 7. | Формирование позитивного имиджа педагога | | Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры.  Сборник методических рекомендаций.  Практикумы по решению педагогических ситуаций | Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы. |  |  |
| 8. | Мониторинг профессионального роста МС | | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС |  |  |
| 9. | Определение технического задания | | Разработка технического задания МС *(с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)* | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС |  |  |
| 10. | Итоги реализации программы | | Подготовка отчета наставника и МС |  |  |  |
| **2 год** | | | | | | |
| 1. | Моделирование воспитательной работы группы | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе *(проектирование целей, методы сплочения детского коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)*  Консультации по созданию рабочей программы.  Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.) | | Самостоятельное оформление документации.  Наличие рабочей программы. |  |  |
| 2. | Описание темы инновационного педагогического маршрута МС | Оказание методической помощи наставником | | Выбор методической темы МС, освоение технологии работы над выбранной темой |  |  |
| 3. | Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. | Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников | | Подготовка МС к прохождению аттестации. |  |  |
| 4. | Проектирование занятий в контексте требований ФГОС | Организация самостоятельного проектирования занятия.  Видеосъемка занятий. Анализ и самоанализ занятий. | | Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия системно-деятельностного типа |  |  |
| 5. | Мониторинг профессионального роста МС | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга | | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС |  |  |
| 6. | Итоги реализации программы | Подготовка отчета наставника и МС | |  |  |  |
| **3 год** | | | | | | |
| 1. | Разработка рабочей программы педагога.  Ведение документации. | | Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам | Самостоятельно разработанные рабочие программы.  Компетентность в оформлении документации. |  |  |
| 2. | Аттестация | | Консультирование по оформлению документов | Аттестация МС на первую квалификационную категорию |  |  |
| 3. | Продуктивная деятельность | | Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации телекоммуникационной инициативы | Совместный проект |  |  |
| 4. | Методическая выставка достижений наставляемого | | Оказание методической помощи | Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности. |  |  |
| 5. | Мониторинг профессионального роста | | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга |  |  |  |
| 6. | Итоги реализации программы | | Подготовка отчета наставника и МС |  |  |  |

В описании планируемого результата можно ссылаться 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.

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.