

	<p style="text-align: right;">Утверждаю Директор муниципального казенного учреждения «Центр развития и поддержки системы образования» Т.В.Таранушенко «20» июля 2021 г</p>
--	--



**План
(дорожная карта)**

методического сопровождения деятельности педагогов-наставников

Целью наставничества является создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию молодого педагога, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию.

Основной **задачей** наставничества является организация процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому.

Задачи:

- создание банка данных эффективных педагогический опыт наставничества для дальнейшего тиражирования в системе образования Петровского городского округа;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации наставников и молодых специалистов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого педагога образовательной и профессиональной деятельности.

Перспективные результаты

методического сопровождения деятельности педагогов-наставников

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

- улучшение качества образования и показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого педагога;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации молодого специалиста, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- аккумуляция и трансляция опыта наставнической работы;

-результативное участие педагогов-наставников и молодых специалистов в профессиональных конкурсах и олимпиадах.

№	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Обучающий семинар для наставников «Современные технологии наставничества, реализуемые в отечественной и мировой практике»	август	Колесникова Г.И., методист МКУ ЦР и ПСО
2	Формирование банка данных о наставниках		Колесникова Г.И., методист МКУ ЦР и ПСО зам.директоров ОУ
3	Формирование банка данных о молодых педагогах		Колесникова Г.И., методист МКУ ЦР и ПСО зам.директоров ОУ
4	Диагностика профессиональных дефицитов и затруднений молодых специалистов и выбор форм работы наставников для оказания помощи на основе анализа их потребностей		Колесникова Г.И., методист МКУ ЦР и ПСО
5	Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации работы наставников с молодыми специалистами		Колесникова Г.И., методист МКУ ЦР и ПСО
6	Участие молодого педагога в деятельности предметных РМО		Колесникова Г.И., методист МКУ ЦР и ПСО
	<p>Проведение открытого педагогического фестиваля молодых специалистов образовательных организаций Петровского городского округа «Наставник +» на базе МКОУ СОШ №5:</p> <ul style="list-style-type: none"> -семинар по методическому сопровождению открытого педагогического фестиваля молодых специалистов и наставников образовательных организаций Петровского городского округа «Наставник +»; -организация мер по подготовке, проведению и участию молодых специалистов и наставников в открытом педагогическом фестивале образовательных организаций Петровского городского округа «Наставник+» 		<p>Колесникова Г.И., методист МКУ ЦР и ПСО</p> <p>Бугаёв С.М., директор МКОУ СОШ №5</p>
7	Обучающий семинар «Развитие системы наставничества в образовательных организациях Петровского городского округа»		Колесникова Г.И., методист МКУ ЦР и ПСО
8	Тиражирование и трансляция эффективного педагогического опыта наставничества (практики наставничества в образовательных организациях Петровского городского округа: из опыта работы	май	Колесникова Г.И., методист МКУ ЦР и ПСО

Перспективные результаты методического сопровождения деятельности педагогов-наставников

Результатами деятельности наставника становится результативность профессиональной деятельности молодых педагогов. Соответственно, оценка качества деятельности наставника производится по следующим показателям:

- улучшение качества образования и показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого педагога;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации молодого специалиста, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- аккумуляция и трансляция опыта наставнической работы;
- результативное участие педагогов-наставников и молодых специалистов в профессиональных конкурсах и олимпиадах.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Алгоритм эффективного взаимодействия наставника и наставляемого:

- выявление проблемных зон молодых педагогов;
- выявление профессиональных затруднений;
- консультации наставника для молодого специалиста;
- совместное проектирование уроков, элективных курсов, консультаций;
- демонстрация урока, курса молодому специалисту;
- анализ устранения замечаний.

База данных наставников

№	Ф.И.О. наставника	Контактные данные	Место работы	Должность	Возраст	Стаж, категория	Достижения наставника
1.							
2.							

База данных молодых специалистов

№	Ф.И.О. молодого специалиста	Контактные данные	Место работы	Должность	Возраст	Стаж	
1.							
2.							