

ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА



Зинурова Зухра Акрамовна

ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ ИЗ ЧИСЛА ПЕДАГОГОВ

ФОРМИРОВАНИЕ БАЗЫ НАСТАВНИКОВ



Формирование наставнических пар или групп, Оформление соглашений между участниками Целевой модели наставничества

Организация обучения педагогических работников, наставников в том числе с применением дистанционных образовательных технологий

Организация работы наставнических пар или групп:

- встреча-знакомство;
- пробная встреча;
- встреча планирование;
- совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом;
- итоговая встреча

ПРОВЕДЕНИЕ ПЕРВЫХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ВСТРЕЧ ВНУТРИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПАРЫ/ГРУППЫ

ПЛАНИРОВАНИЕ ОСНОВНОГО ПРОЦЕССА РАБОТЫ

- обеспечение поддержки молодому педагогу в профессиональной адаптации и самоопределении;
- способствование формированию педагогических компетенций, развитию личностного и творческого потенциала;
- ориентирование на творческое применение передового педагогического опыта в своей деятельности;
- включение молодого специалиста в педагогическую деятельность, общественно-культурную жизнь образовательной организации; способствование закреплению молодого педагога на рабочем месте.

- координация деятельности молодого педагога;
- четкая постановка задач и контроль их исполнения;
- оказание консультационной и практической помощи при решении поставленных задач;
- эмоциональная и психологическая поддержка наставляемого



Кодекс наставника

- Не осуждаю, а предлагаю решение
- Не критикую, а изучаю ситуацию
- Не обвиняю, а поддерживаю
- Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
- Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
- Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией
- Не утверждаю, а советуюсь
- Не отрываюсь от практики
- Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу
- Не разглашаю внутреннюю информацию

УТВЕРЖДЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПЛАНОВ



1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить вовлечение молодого специалиста во все сферы жизни учреждения
4. Включить молодого специалиста в исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого специалиста



РЕАЛИЗАЦИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПЛАНОВ

НАСТАВНИК

- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в образовательной организации;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества.

НАСТАВЛЯЕМЫЙ

- систематически знакомиться с опытом своих коллег, посещать их занятия, прислушиваться к их советам, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям;
- систематически изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими находками и поисками педагогов-новаторов, посещая библиотеки, составляя картотеку работ по изучаемой педагогической проблеме.
- совершенствовать свои знания и умения по преподаваемой учебной дисциплине



ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕЙ ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЙ ВСТРЕЧИ УЧАСТНИКОВ ВСЕХ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР/ГРУПП



Подведение итогов взаимодействия пар/групп
Публичное подведение итогов и популяризация практик



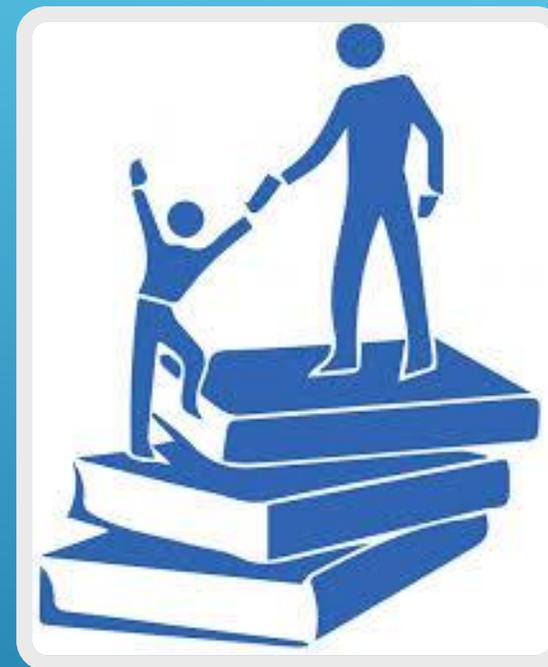
Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества - система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации модели наставничества
Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через размещение информации на официальном сайте и в группе в социальной сети "ВКонтакте"

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММНО-МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ (СИСТЕМЫ) НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ КАЖДОЙ ИЗ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ГРУПП



Итоговый сборник :

- Результаты реализации модели наставничества в учреждении.
- Презентационные материалы по итогам проведения общих встреч, методические разработки деловой игры и нетворкинга.
- Лучшие практики наставничества.



ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ



- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- умение применять в работе с обучающимися современные образовательные технологии и методы педагогической деятельности;
- познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- качественное изменение отношений в коллективе;
- улучшение психологического климата в учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создан и работает канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом;
- рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов.

