

# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ТРОПА»

**Составители:**

- **Лесняк Е.А.**
- **Стадник С.С**
- **Тетерко Ю.А.**
- **Толстоногова А.А.**
- **Хохлова А.П.**



# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ТРОПА»

**Т**ворчество

**Р**азвитие

**О**бучение

**П**рофессионализм

**А**КТИВНОСТЬ



# НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

## Федеральный уровень

- **Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 47 п.2)**
- **Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации, утвержденная Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации О.Г. Голодец 28 мая 2014 года №3241п-П8**
- **Дорожная карта по реализации Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций**



# НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

## Региональный уровень

- Комплекс мер по развитию кадрового ресурса отрасли "Образование" Хабаровского края на 2016 – 2020 годы, утвержденного распоряжением Правительства Хабаровского края от 19.12.2015 № 972-рп "О кадровом обеспечении системы образования Хабаровского края»
- Постановление Правительства Хабаровского края от 30 декабря 2008 г. №312-пр "О мерах по обеспечению квалифицированными кадрами учреждений социальной сферы Хабаровского края



# НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

## Уровень образовательной организации

- Приказ о наставничестве;
- Положение о наставничестве



# АКТУАЛЬНОСТЬ

- Современной школе нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы
- Недостаточная практико-ориентированная подготовка будущих специалистов в ВУЗах, колледжах.
- Максимально короткие сроки адаптации в новых для молодого специалиста условиях практической деятельности.



# ЦЕЛЬ

**Всестороннее сопровождение молодого специалиста, который в результате реализации программы создаст портфолио собственных педагогических достижений.**



# ЗАДАЧИ

1. Организовать комфортное рабочее место: кабинет, технические средства обучения
2. Обеспечить комплексное психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста через включение его во взаимодействие с участниками педагогического пространства
3. Мотивировать профессионально-личностное развитие, самосовершенствование молодого специалиста
4. Проводить мониторинг успешности профессионального становления молодого педагога





# ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

- **Получение молодым специалистом возможности профессионального личностного роста;**
- **совершенствование системы методической работы;**
- **повышение качества образования в школе.**



# ИНДИКАТОРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

- **Динамика учебных достижений обучающихся;**
- **Результаты деятельности педагогического работника в области социализации обучающихся;**
- **Успехи в профессиональной деятельности;**
- **Результаты обучающихся в интеллектуальной, творческой и физкультурно-спортивной деятельности;**
- **Продуктивное использование новых образовательных технологий, включая информационные, а также цифровых образовательных ресурсов и средств;**

# ИНДИКАТОРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

- Наличие индивидуальной работы с обучающимися;
- Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности;
- Непрерывность образования молодого специалиста;
- Профессиональная культура молодого специалиста;
- Социальная активность молодого специалиста, участие в решении общественных проблем.



# ПРОГРАММА «ТРОПА»

**Этап «Завершение,  
поощрение» (7 мес)**

**Этап «Прохождение  
наставничества»  
(2 года)**

**Организационный  
этап (2 мес)**



# ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ЭТАП

**ЦЕЛЬ:** Создание нормативно-правовой базы наставничества в образовательной организации

**ЗАДАЧИ:**

1. Издать приказ о создании рабочей группы, назначении наставника.
2. Разработать и утвердить программу наставничества.
3. Разработать систему инструментов по реализации программы.



# ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

МЕРОПРИЯТИЕ	СРОКИ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ
Нормотворчество	Август	Директор школы
Деятельность рабочей группы	Август	Заместитель директора по УВР



# ЭТАП «ПРОХОЖДЕНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА»

**ЦЕЛЬ:** Создание комфортной среды в школе для молодого специалиста

**ЗАДАЧИ:**

1. Провести диагностические мероприятия по выявлению компетентностных дефицитов у молодого специалиста.
2. Провести мероприятия по адаптации молодого педагога.
3. Провести комплекс мероприятий по становлению и профессиональному развитию молодого специалиста.



# ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

МЕРОПРИЯТИЕ	СРОКИ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ
Вводная экскурсия	Август	Наставник
Знакомство с нормативно-правовой документацией	Август-сентябрь	Заместитель директора по УВР
Входная диагностика по выявлению дефицитов МС	Сентябрь	Психолог, руководитель ШМО
Работа с источниками информации	В течение всего периода	Наставник



# ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

МЕРОПРИЯТИЕ	СРОКИ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ
Разработка индивидуального маршрута профессионально-личностного роста МС (Приложение)	Октябрь	Наставник
Промежуточная диагностика	3 раза в год	Психолог, наставник
Взаимопосещение уроков, мероприятий	В течение года	Наставник

# ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

МЕРОПРИЯТИЕ	СРОКИ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ
Участие в работе ШМО, Педагогического совета	По графику	Наставник
Посещение семинаров, практикумов, мастер-классов, вебинаров и т. д.	3 раза в год	Психолог, наставник
Прохождение курсовой подготовки	По мере необходимости	Зам. Директора по УВР

# ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

МЕРОПРИЯТИЕ	СРОКИ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ
Участие в конкурсах пед. мастерства	В течение года	Наставник
Участие в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах обучающихся МС	В течение года	Зам. директора по УВР
Создание и ведение личного сайта педагога МС	Январь, затем систематически	Зам. директора по УВР, наставник



# ЭТАП «ЗАВЕРШЕНИЕ, ПООЩРЕНИЕ»

**ЦЕЛЬ:** Формирование портфолио молодого специалиста

**ЗАДАЧИ:**

1. Провести анализ результатов профессиональной деятельности молодого педагога.
2. Оказать методическую поддержку в процессе формирования и презентации портфолио.
3. Подготовить пакет документов для аттестации на первую квалификационную категорию.



# ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

МЕРОПРИЯТИЕ	СРОКИ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ
Итоговая диагностика	Март 3-его года	Психолог, руководитель ШМО
Открытое мероприятие молодого педагога	Апрель 3-го года	Зам. директора по УВР
Презентация портфолио на ШМО/Педагогическом совете	Май 3-го года	Зам. директора по УВР



# КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ ПЕДАГОГА ШКОЛЫ

**Общекультур  
ные**

**Информацион  
ная**

**Предметн  
ые**

**Коммуникатив  
ная**

**Профессиональ  
но-  
личностные**

**Обще-  
профессиональ  
ные**

