

### План работы наставника по сопровождению наставляемого

Цель плана данного плана работы по сопровождению наставляемого в соответствии с категорией наставляемого. максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки и самоопределения

Задачи:

- обучение наставляемого эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала наставляемых, поддержка формирования и реализации их индивидуальной траектории;
- улучшение показателей в образовательной, социокультурной и других сферах деятельности;
- формирование у наставляемой способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении различных обязанностей;
- подготовка наставляемой к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участника системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

№	Название этапа плана работы наставника по сопровождению наставляемого	Задача наставнической деятельности, которая должна быть решена на данном этапе (в соответствии с функциями наставника)	Формы и виды наставничества организации деятельности участников мероприятия	Действия наставника по вовлечению наставляемого в профессиональную деятельность	Действия наставляемого	Результат действий по решению задач наставнической деятельности и достижению планируемых результатов	Инструменты наставнической деятельности / дополнительные материалы для мероприятий
1	Шаг 1.	Актуализация	1.Предметное	Устранение	Полноценный	Содействие процессу	Индивидуальная

<p>Установочный.</p> <p>Шаг 2. Цель.</p> <p>Шаг 3. Информационно-аналитический.</p> <p>Шаг 4. Тематический.</p> <p>Шаг 5. Плановый.</p> <p>Шаг 6. Редактирование.</p>	<p>проблемы, если она есть.</p> <p>Выявление профессиональных дефицитов.</p> <p>Определение основного и первичного круга проблем, если это возможно.</p>	<p>направление - круглый стол.</p> <p>2. Методическое направление – консультации, беседы, педагогическое сопровождение деятельности, проектный семинар.</p> <p>3. Технологическое направление - демонстрация работы в различных педагогических технологиях (открытые уроки, внеурочные мероприятия)</p>	<p>дефицитов в предметных знаниях молодого специалиста.</p> <p>Выбор методов и приёмов для достижения предметных и метапредметных результатов обучения по конкретным урокам или темам.</p> <p>Демонстрация разных приемов и педагогических технологий на уроке.</p>	<p>участник круглого стола.</p> <p>Посещение наставника и других учителей</p> <p>Анализ посещенного урока по технологической карте.</p> <p>Совместное проведение</p>	<p>адаптации на рабочем месте и профессионального становления молодого специалиста.</p> <p>Высокий уровень включенности в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.</p> <p>Повышение профессиональной компетентности педагогов, их мастерства и педагогической культуры.</p> <p>Повышение качества самообразования молодого педагога.</p>	<p>беседа.</p> <p>Практические занятия.</p> <p>Консультирование.</p> <p>Совместная деятельность.</p> <p>Обратная связь.</p> <p>Совместный разбор методических материалов, отдельных этапов деятельности наставника и наставляемого</p>
---	--	---	---	--	--	--

			4. Воспитательное направление – совместная реализация воспитательного мероприятия	Проведение и разбор воспитательного мероприятия.	мероприятия.		
	Анализ реализованного плана действий по сопровождению наставляемого, анализ эффективности реализации плана	Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между наставляемыми, другими сотрудниками и руководителем. Здесь должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение.					