**Рекомендации по подготовке индивидуального плана развития под руководством наставника (механизм «педагог-педагог»)**

1) Форма документа, его структура являются вариативными и могут быть изменены образовательной организацией с учетом установленных требований к оформлению учебной, организационной и распорядительной документации.

2) В образовательной организации разрабатывается программа наставничества, которая отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Образовательные организации разрабатывают и осуществляют реализацию программ наставничества в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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».

3) В рамках программы для каждого наставляемого предлагается разрабатывать индивидуальный план развития под руководством наставника для учета индивидуальных особенностей и потребностей и применения личностно-ориентированного подхода.

4) Необходимо учитывать, что основная цель – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

5) Задачи модели «педагог-педагог»:

- обеспечение успешного закрепления на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций;

- создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогических работников, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров средствами реализации проектов:

* «Опытный педагог – молодой специалист»;
* «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные проблемы»;
* «Педагог-новатор – консервативный педагог»;
* «Опытный предметник – неопытный предметник».

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества | Вариации ролевых моделей |
| Учитель-учитель (педагог-педагог) | * «опытный педагог – молодой специалист» – классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
* «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» – психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время проведения учебных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
* «педагог-новатор – консервативный педагог» – более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
* «опытный предметник – неопытный предметник» – опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
 |

6) При подготовке программы образовательная организация оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят. При подготовке программы образовательная организация оставляет только те вариации моделей из типовых, которые будут осуществляться как микро-проекты. Образовательная организация вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития образовательной организации.

7) Перечень указанных проектов, заданий является вариативным и указывается образовательной организацией самостоятельно в зависимости от потребностей и конкретных задач.

8) Проекты, задания предлагается разделить на несколько блоков:

- анализ профессиональных трудностей;

- вхождение в должность;

- направления профессионального развития педагогического работника.

9)  Сроки реализации мероприятий плана зависят от периода действия программы наставничества, которая может быть рассчитана на несколько лет.

10) В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области; взаимное посещение учебных занятий; подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка и т.д.

11) Если фактический результат совпадает с запланированным, который расписан подробно, то можно отметить в графе «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, в какой мере превышен результат.

12) Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов и индивидуальных особенностей.

13) В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагогического работника, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления.