



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

**Программа повышения квалификации
«НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ»**

**ОРГАНИЗАЦИЯ ХОДА РАБОТЫ
НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР/ ГРУПП**

САСАРИНА ЕКАТЕРИНА ЕВГЕНЬЕВНА,
старший преподаватель кафедры общей педагогики и психологии ИРО



Реализация программы наставничества





НАПРАВЛЕНИЯ СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

**1. Сопровождение в процессе
профессиональной адаптации**

**2. Сопровождение в процессе
восполнения образовательных
дефицитов**



ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

1. Прогностический этап: знакомство, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение цели и задач профессионального развития молодого педагога, определение круга полномочий субъектов, выявление / обсуждение образовательных дефицитов молодого педагога, разработка программы адаптации/индивидуального маршрута профессионального развития молодого педагога/ индивидуальной траектории профессионального развития молодого педагога.

2. Практический этап: реализация программы адаптации / индивидуального маршрута профессионального развития молодого педагога / индивидуальной траектории профессионального развития молодого педагога, восполнение образовательных дефицитов молодого педагога.

3. Аналитический этап: анализ результатов наставничества и готовности молодого педагога к самостоятельному выполнению профессиональных действий.



КОМПОНЕНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

- **Психофизиологический** — приспособление молодого педагога (всех систем его организма) к незнакомому, поурочному режиму труда и отдыха.
- **Социально-психологический** — вхождение молодого педагога в педагогический коллектив через схожесть целей и интересов; оформление нового психологического стереотипа поведения, изменение личностных качеств в соответствии с ориентацией на требования педагогической деятельности, принятие норм и правил поведения в образовательной организации.
- **Профессиональный** — активное освоение педагогом поведения в соответствии с должностными обязанностями, требованиями образовательного процесса, спецификой контингента воспитанников/обучающихся; привыкание молодого педагога к новым условиям, включающим административно-правовые, социально-экономические, управленческие аспекты.

Продолжительность процесса успешного включения молодого педагога в профессиональную деятельность у каждого человека, как правило, индивидуальна и складывается в зависимости от условий труда и ресурсов самого педагога.

ТЕОРИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ



БЕССОЗНАТЕЛЬНАЯ НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬ

«Я не знаю о том,
что я не знаю»

Неизвестно, что я что-то не знаю или не умею делать. Возможно, я не испытываю потребности в приобретении этого знания или умения, поэтому еще не осознал дефицит собственной компетентности.

ОСОЗНАННАЯ НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬ

«Я знаю о том,
что не знаю»

Я приобретаю знание о своем «незнании» и «неумении». Обычно это происходит вследствие появления потребности или желания совершить то или иное действие.

ОСОЗНАННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

«Я знаю, о том,
что знаю»

Для того чтобы стать осознанно компетентным, я должен пройти через обучение (формальное либо неформальное). Часто на этой стадии человек в точности копирует действия учителя.

БЕССОЗНАТЕЛЬНАЯ КОМПЕТЕНОСТЬ

«Я не знаю о том,
ЧТО я знаю»

Знания и умения использовались столь часто, что стали «привычками». Выполняя соответствующие действия, у меня уже нет потребности в продумывании каждого последующего шага

Торп С., Клиффорд Дж., Коучинг: руководство для тренера и менеджера, СПб, «Питер», 2004 г.

Активация Windows



ЭТАПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

«Я
расскажу –
ты
послушай»

«Я покажу
– ты
попробуй»

«Сделаем
вместе»

«Сделай
сам – я
подскажу»

«Сделай
сам и
расскажи,
что
сделал»



ФОРМЫ СОВРЕМЕННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

- **Индивидуальная** — персонализированное сопровождение с учетом образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей наставляемого.
- **Групповая** — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.
- **Коллективная** — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) наставляемых, обладающих различными типами образовательных дефицитов.
- **Взаимная** — организация взаимной поддержки лицами, обладающими разными типами образовательных дефицитов.
- **Онлайн** — поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.).





МОДЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ

- 1) Непосредственный, конкретный опыт — любой человек должен уже иметь некоторый опыт в той области или сфере, которой хочет обучиться.
- 2) Наблюдение и рефлексия — обдумывание и анализ человеком имеющихся у него знаний и опыта.
- 3) Формирование абстрактных концепций и моделей — выстраивание некой модели, описывающей полученную информацию, опыт; генерирование идей, выстраивание взаимосвязей, дополнение новой информацией.
- 4) Активное экспериментирование — экспериментирование и проверка на применимость созданной модели, концепции; результатом этого этапа является непосредственный новый опыт.



- **Цикл Дэвида Колба** - модель обучения, основанная на поэтапном формировании умственных действий; цикл накопления личного опыта, в дальнейшем — обдумывания и размышления, и в итоге — действия.



МОДЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Цикл Колба учитывает, что обучение взрослых людей имеет свои особенности:

- «взрослый обучаемый» является самостоятельным человеком, уже имеющим некий опыт, который будет полезен не только ему самому при обучении, но и тем, кто будет учиться вместе с ним, а значит, обучение будет максимально результативным.
- чаще всего у «взрослого обучаемого» есть сильная мотивация, обусловленная желанием решить какие-то вопросы, проблемы.

Развитием модели
Колба явился
Цикл шведского
специалиста в области
обучения
Класа Мелландера

- **Мотивация** — восприимчивость и психологическая готовность.
- **Информация** — имеющиеся данные и факты преобразуются в информацию.
- **Обработка** — полученная информация преобразуется в понимание и опыт.
- **Выводы** — своеобразное превращение понимания и опыта в знания.
- **Применение** — получение навыков и подходов из знаний.
- **Обратная связь** — дальнейшие размышления, корректировка.

МОДЕЛЬ «Гуру и его последователь»

Суть метода

Когда молодой педагог оказывается в подчинении гуру с авторитетом в профессиональном кругу, он становится его последователем, чтобы перенять знания наставника. Молодой педагог должен наблюдать, пытаться подражать и запоминать. Гуру в таком случае ничего не разъясняет, просто можно смотреть за его работой.

Ресурсы

Высокий профессионализм молодого педагога, если удастся понять принципы работы гуру.

Риски

Включенность молодого педагога в обучение является низкой, обратной связи практически нет, проявляться результат может лишь через значительный период времени, и при этом не всегда.

ТЕХНИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА



МОДЕЛЬ «Творческий тандем»

Суть метода

Немногие наставники готовы к подобным отношениям. Предполагается прием молодого педагога как равного, позволяя ему это почувствовать. Такой тандем работает совместно, с разделением ответственности за результат, становясь единой рабочей единицей. Отмечается эффект синергии $1 + 1 = 3$

Ресурсы

Способствует высокой включенности молодого педагога, быстрой адаптации, формированию полноценной команды, отличным результатам «на выходе».

Риски

Пара-тандем остается обособленной в коллективе. Обычно уход одного представителя тандема из приводит к уходу и другого.

МОДЕЛЬ «Мастер и подмастерье»

Суть метода

Мастер готов делиться со своим молодым педагогом. Если педагог отзывчив, то данная модель будет идеальной. Она предполагает равные пропорции «кнута» и «пряника». Количество молодых педагогов может быть довольно велико у мастера, однако и наставник имеет достаточный опыт.

Риски

При уходе мастера есть вероятность потери всей команды. Некоторые молодые педагоги постоянно ориентируются на наставника, не развивая самостоятельные качества.

Ресурсы

Включенность молодого педагога достаточно высокая, с оперативной адаптацией, достижением отличных результатов «на выходе», формируется команда единомышленников



Техники наставничества молодого педагога

«Сопровождение» - наставник берет на себя обязательства предоставления помощи, в том числе участвует в развитии профессиональных навыков во время обучения

«Посев» - у молодого педагога формируются знания / учения, которые пока еще не актуальны, но приобретут ценность в дальнейшем, когда ситуация этого потребует

«Катализация» - молодой педагог погружается в среду изменений, которая провоцирует его на расширение кругозора, изменение восприятия и ценностей, обновления компетенций

«Показ» — наставник на своем личном примере показывает способы решения профессиональных задач, делая рабочие ситуации понятнее

«Сбор урожая» - наставник концентрируется на налаживании обратной связи с молодым педагогом



Модели общения

наставника и молодого педагога

Общение-коррекция

- У молодого педагога возникают трудности, которые он осознает, и он обращается к наставнику.
- Наставник предлагает обсудить, как молодой педагог реализует данное профессиональное действие.
- Наставник беседует, наблюдает, указывает на ошибки, дает рекомендации – корректирует действия молодого педагога.
- Общение-коррекция требует от наставника владения приемами **диагностического исследования** и **знаний специального характера** в области технологии общения.

Общение-поддержка

- Если у молодого педагога возникают трудности в общении внутри коллектива и не складываются отношения с кем-то из его членов, то наставник оказывает поддержку в общении и помогает установить доброжелательные отношения.
- В этой ситуации от наставника требуется не только база знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как **эмпатия, такт, чуткость** и др: происходит общение-поддержка.

Общение-снятие психологических барьеров

- Наставник выясняет интересы, увлечения молодого педагога и помимо рабочих вопросов, они обсуждают разные вопросы, делятся как проводят свободное время и т.д.
- Наставник становится другом для молодого педагога. В этом случае ему проще принимать помощь. Он точно знает: даже после завершения наставничества, к этому человеку можно обратиться за советом.
- Этот тип общения предполагает владение наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него **потребности в общении с молодым педагогом**, желания помочь ему в **установлении доверительных отношений**.

СИТУАЦИОННЫЕ СТИЛИ РУКОВОДСТВА

/ Пол Херси и Кеннет Бланшар/

S1	Указывающий	Наставник будет принимать все решения без консультации с молодым педагогом, авторитарно. Он проинформирует о принятом им решении и будет рассчитывать, что все указания будут выполнены.
S2	Наставнический	Наставник по-прежнему сам определяет функции и задачи. Однако в отличие от указывающего, он более восприимчив к участию и мнению молодого педагога, демократичен. Он «продает» свои идеи и планы.
S3	Поддерживающий	Наставник будет участвовать в создании идей и принятии решений, но большинство решений будет принимать сам молодой педагог. Происходит общение «на равных».
S4	Делегирующий	Наставник работает на стратегией и видением, но решение как этого достичь, остается за молодым педагогом. Руководство сфокусировано на формировании картины будущего, чем на ежедневном управлении.

УРОВНИ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ

/ Пол Херси и Кеннет Бланшар/



<https://trainingtechnology.ru/situacionnoe-liderstvo/>

СИТУАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ РУКОВОДСТВА

/ Пол Херси и Кеннет Бланшар /

способный
/может, но не хочет/



разочарованный
/не может, не хочет/

самостоятельный
/хочет и может/

новичок
/не может, но хочет/

ИНСТРУКТАЖ —

четкие указания,
предоставление
алгоритма действий.

Используется в
стандартных ситуациях и
при форс-мажоре,
когда медлить нельзя

РЕСУРСЫ: четкость, ясность инструкций; предсказуемость результата; быстрота передачи информации; возможность легко проверить по пунктам, как понял задачу обучаемый

РИСКИ: давление на обучаемого; низкая мотивация, т.к. его мнения не спрашивают; невозможность правильно действовать в нестандартных ситуациях; необходимость составлять алгоритм на каждую ситуацию; вероятность того, что в случае неудачи обучаемый переложит ответственность на наставника.

РЕСУРСЫ: обоснования каждого шага, повышение осознанности деятельности; повышение мотивации молодого педагога; разделение ответственности между ним и наставником

РИСКИ: увеличение времени, проведенного наставником с молодым педагогом; вероятность того, что обучаемый может уйти от темы, задавать лишние вопросы; проявление нетерпения молодым педагогом с завышенной самооценкой; возможность того, что он будет оспаривать мнение наставника

ОБЪЯСНЕНИЕ —

обоснование
каждого шага
алгоритма

РАЗВИТИЕ —

наставник не дает
готовых ответов,
побуждает к решению
задач, стимулируя
самост-ть молодого
педагога, у которого
д/б высокая мотивация

РЕСУРСЫ: повышение мотивации благодаря осознанию равноправности общения; понимание молодым педагогом смысла выполняемых действий; более высокое качество обучения; большая вероятность появления новых способов действий, новых решений; лучшее взаимопонимание в паре

РИСКИ: увеличение времени работы наставника; вероятность возникновения стресса из-за ответственности, испуга у молодого педагога; возможный отказ обучаемого от решения задач в случае неудачи, переход на уровень инструктажа; повышение ответственности и риска для наставника



МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации («способствовать»);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование;
- организация обсуждения (беседа, консультация, рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт молодого педагога и активизирующих процессы его развития (обучение на рабочем месте - метод близнецов, делегирование полномочий, опытное обучение);
- нетворкинг (метод организации контактов (полезных связей) и взаимодействия с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами);
- личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе развивающей предметно-пространственной среды);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, опрос и т. д.).



Чек-лист перед путешествием

Собирайтесь в поездку по этому списку и проверяйте себя, чтобы ничего не забыть. Хорошего отдыха!

ЧТО СДЕЛАТЬ?

За день перед отъездом:

- ☐ Распечатать чек-лист
- ☐ Распечатать билеты и брони
- ☐ Купить и распечатать страховку
- ☐ Снять наличные и обменять валюту
- ☐ Сообщить своему банку о поездке
- ☐ Зарегистрироваться на рейс
- ☐ Сделать копию паспорта
- ☐ Скачать электронные книги или купить бумажные
- ☐ Скачать фильмы и игры
- ☐ Скачать путеводители и карты
- ☐ Зарядить гаджеты
- ☐ Посчитать, во сколько выезжать в аэропорт
- ☐ Купить билет на аэроэкспресс

Перед выходом из дома:

- ☐ Проверить в чек-листе пункт «Обязательно»
- ☐ Выключить свет и приборы
- ☐ Перекрыть воду
- ☐ Выкинуть мусор и портящиеся продукты
- ☐ Полить цветы
- ☐ Закрыть балкон и окна

Перед вылетом:

- ☐ Купить воды в аэропорту
- ☐ Выпить успокоительное / средство от укачивания (если надо)
- ☐ Отправить сообщение родным
- ☐ Включить авиарежим

Дополнительно:

- ☐
- ☐
- ☐
- ☐
- ☐

Можно сделать на [Biletix.ru](https://biletix.ru)

ЧТО ВЗЯТЬ?

Обязательно:

- ☐ Паспорт
- ☐ Билеты
- ☐ Брони отелей
- ☐ Страховка
- ☐ Деньги
- ☐ Банковская карта
- ☐ Телефон
- ☐ Зарядка
- ☐ Powerbank
- ☐ Наушники
- ☐ Права
- ☐ Аптечка

Одежда и обувь:

- ☐ Носки и трусы
- ☐ Футболки
- ☐ Рубашки
- ☐ Платья/юбки
- ☐ Джинсы/брюки
- ☐ Тёплая кофта
- ☐ Одежда для сна
- ☐ Кроссовки
- ☐ Сменная удобная обувь
- ☐ Обувь на выход
- ☐ Шлёпанцы/тапки

Если лето:

- ☐ Купальник/плавки
- ☐ Кепка/панама
- ☐ пляжное полотенце
- ☐ пляжная сумка
- ☐ Шорты

Если зима:

- ☐ Тёплые носки
- ☐ Термобельё
- ☐ Шапка, шарф и перчатки

Средства гигиены:

- ☐ Зубная щётка и паста
- ☐ Шампунь и гель для душа
- ☐ Расчёска
- ☐ Средство для умывания
- ☐ Ватные палочки и диски
- ☐ Пинцет
- ☐ Маникюрный набор
- ☐ Дезодорант
- ☐ Духи
- ☐ Линзы и раствор
- ☐ Солнцезащитный крем

Пригодится в поездке:

- ☐ Штопор
- ☐ Зонтик
- ☐ Блокнот с ручкой
- ☐ Солнечные очки
- ☐ Фен

Пригодится в самолёте:

- ☐ Жвачка и леденцы
- ☐ Надувная подушка
- ☐ Влажные салфетки и платочки
- ☐ Антисептик для рук
- ☐ Увлажняющий крем
- ☐ Гигиеническая помада
- ☐ Средство от укачивания
- ☐ Книга, журнал

Любимые гаджеты:

- ☐ Камера и карта памяти
- ☐ Зарядка / аккумулятор
- ☐ Электронная книга
- ☐ Планшет
- ☐ Адаптер на розетку
- ☐ Часы

Не забудьте сдать в багаж (кроме travel версий)

- Случалось ли Вам ловить себя на мысли, что Вы повторяете что-то сотруднику не в первый раз?
- Или замечать, что при выполнении знакомого задания сотрудники делают одни и те же досадные ошибки, попусту растрачивая время?
- Если да — тогда самое время поручить сотрудникам составление чек листов.

- **Чек лист (Check list — контрольный список) — список, содержащий ряд необходимых проверок для какой-либо работы. Отмечая пункты списка, сотрудник может узнать о состоянии/корректности выполнения этой работы.**

- **Правила составления чек листов**

1. Один пункт — одна операция
 2. Заказать изготовление визиток и доставить визитки в офис — это 2 разные операции. Поэтому, в чек листе они отображаются отдельными пунктами: визитки заказаны; визитки доставлены в офис
 3. Пункты написаны в утвердительной форме
- Целью чек-листа является проверка готовности, поэтому лучше составлять пункты в утвердительной форме — “заказаны, доставлены”.
3. Оптимальное количество пунктов — до 20
 - Если задачу включает несколько сложных операций, то лучше ее разбить на несколько этапов и составить к каждому этапу отдельный чек лист.

СОДЕРЖАНИЕ ТРЕНИНГА

0 1 2

- ☐ ☐ ☐ Материал содержательно соответствует целям курса и запросам Заказчика
- ☐ ☐ ☐ Тренинг имеет структуру с четко прослеживаемой логикой
- ☐ ☐ ☐ Соблюдается принцип единства содержания: практическая часть логически соответствует теоретической; обозначенные тренером проблемные места имеют решение и коррелируют с тематикой обучения.
- ☐ ☐ ☐ Курс содержит практико-применимые инструменты, проработанные до уровня алгоритма

МЕТОДОЛОГИЯ ТРЕНИНГА

0 1 2

- ☐ ☐ ☐ В тренинге присутствует стартовый модуль: знакомство, сбор ожиданий, правила
- ☐ ☐ ☐ Соотношение теории к практическим блокам 30-40 / 70-60%
- ☐ ☐ ☐ В тренинге используется исследовательский принцип СПТ: участники сами находят ответы на обозначенные тренером проблемные зоны
- ☐ ☐ ☐ Большинство тематических блоков имеет следующую структуру (по циклу Колба): проблематизация – мини-лекция-практическая часть– анализ и выводы
- ☐ ☐ ☐ Тренер использует несколько методов организации практических блоков (игра, обсуждение, работа с кейсами)
- ☐ ☐ ☐ Тренер уместно использует упражнения – разминки для активизации группы и управления темпоритмом обучения

ВЛАДЕНИЕ МАТЕРИАЛОМ

0 1 2

- ☐ ☐ ☐ Тренер излагает материал содержательно верно, передает основные тезисы материала
- ☐ ☐ ☐ Тренер доносит ключевые тезисы материала различными способами и подбирает несколько примеров на ключевую мысль
- ☐ ☐ ☐ Тренер отвечает на вопросы аудитории по существу, аргументировано и в соответствии с основными тезисами материала
- ☐ ☐ ☐ Тренер структурирует материал в алгоритмы, схемы, тезисный план
- ☐ ☐ ☐ Тренер удерживается в тайминге тренингового плана

ТРАНСЛЯЦИЯ МАТЕРИАЛА

0 1 2

- ☐ ☐ ☐ Речь тренера логически построена, изложение материала идет структурно
- ☐ ☐ ☐ Голос тренера уверенный, хорошо слышен всем участникам. В речи отсутствуют затрудняющие понимание дефекты.
- ☐ ☐ ☐ Тренер использует визуальные способы передачи информации (флип-чат, проектор, видео эскизы)
- ☐ ☐ ☐ Тренер использует приемы удержания внимания аудитории: смена темпа; дополнительные примеры, вопросы и т.д.)
- ☐ ☐ ☐ Тренер подкрепляет материал примерами, соответствующими по смыслу материалу и близкими к профессиональной деятельности обучаемых
- ☐ ☐ ☐ Тренер мотивирует аудиторию к применению излагаемого материала, создает мосты между материалом и практической деятельностью обучаемых
- ☐ ☐ ☐ Тренер адаптирует материал для текущего уровня группы – подбирает слова, примеры, тип практических блоков и т.д.

РАБОТА С ГРУППОЙ

0 1 2

- ☐ ☐ ☐ Ставит группе задачи, цели, формирует проблемные области и поддерживает интерес группы к поиску решения
- ☐ ☐ ☐ Тренер организует процесс группового обсуждения, вовлекает участников в поиск решения
- ☐ ☐ ☐ Организует процесс обратной связи участникам в конструктивном деловом ключе. Дает участникам развивающую обратную связь
- ☐ ☐ ☐ Тренер регулирует темпоритм обучения, учитывая психо-эмоциональное состояние участников
- ☐ ☐ ☐ Тренер стимулирует процесс группового анализа после практических блоков, направляет участников на формирование выводов и алгоритмов
- ☐ ☐ ☐ Тренер реагирует на сопротивление участников, удерживая конструктивный (по делу) уровень ведения процесса. Находит варианты решения ситуации сопротивления.

	Содержание тренинга	☐
	Методология тренинга	☐
	Владение материалом	☐
	Трансляция материала	☐
	Управление группой	☐

0	14	28	42	56
Общий балл				



ОБРАЗЕЦ ДОРОЖНОЙ КАРТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

ДОРОЖНАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

ФИО (полностью), должность, организация

Направление деятельности	Содержание деятельности / Периоды				Ожидаемые результаты	Субъективные результаты	Формы контроля результата
	1 НЕДЕЛЯ	2 НЕДЕЛЯ	3 НЕДЕЛЯ	4 НЕДЕЛЯ			

Различают 2 вида ИОМ:

развивающий — позволяет осваивать новые навыки, опыт и знания; компенсаторный — ориентирован на восполнение образовательного дефицита в теоретических и/или практических аспектах.



Дополнить

цель и задачи профессионального развития молодого педагога



ОБРАЗЕЦ ДОРОЖНОЙ КАРТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Направление деятельности	Содержание деятельности		Ожидаемые результаты	Субъективные достижения	Формы презентации достижений
	Период	Период			
Повышение квалификационного уровня					
Участие в деятельности профессиональных сообществ					
Методическая работа					
Работа по самообразованию					

Дополнительно в содержание дорожной карты ИОМ молодого педагога включить этапы, формы, методы, стили наставничества



Дополнить цель и задачи профессионального развития молодого педагога, описание образовательного дефицита



ДОРОЖНАЯ КАРТА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

ФИО (полностью), должность, организация

Цель профессионального развития молодого педагога:

Задачи профессионального развития молодого педагога:

Описание образовательного дефицита молодого педагога:

Цель сопровождения:

Задачи сопровождения:

Ожидаемые результаты сопровождения:

Направление деятельности/ Результат	Этапы наставничества / Периоды / Содержание деятельности молодого педагога				
	«Я расскажу - ты послушай»	«Я покажу - ты попробуй»	«Сделаем вместе»	«Сделай сам – я подскажу»	«Сделай сам и расскажи, что сделал»
Повышение квалификации					
Участие в деятельности профессиональных сообществ					
Методическая работа					
Работа по самообразованию					
Ожидаемые результаты					
Субъективные результаты					
Формы презентации достижений					