

**Методические рекомендации
по проектированию индивидуального образовательного маршрута
наставника и/или подопечного**

РАЗДЕЛ 1

Проектирование *индивидуального образовательного маршрута* (далее — ИОМ) наставника/подопечного является одним из основных условий успешного самосовершенствования деятельности педагога в системе наставничества.

ИОМ наставника представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу позиции субъекта выбора, разработки и реализации личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении научно-методического сопровождения его профессионального развития.

ИОМ — индивидуальная программа профессионального самообразования, основанная на умениях определять сферу профессиональных интересов, выявлять проблемы и затруднения в профессиональной деятельности и определять способы их решения, проектировать свой индивидуальный образовательный маршрут.

Проектирование и реализация собственного ИОМ становится для педагога ситуацией «проживания инноваций» и способствует подготовке к решению актуальной профессиональной задачи проектирования ИОМ обучающихся.

Целью реализации ИОМ является поступательное развитие профессиональной компетентности педагога, разработка проекта организации индивидуального образовательного маршрута подопечного в целях развития необходимых (дефицитных) профессиональных компетенций.

Задачи реализации ИОМ:

— изучение научно-методической и психолого-педагогической литературы по данной проблеме и уточнение сути образовательного маршрута и способов его организации;

- отбор и систематизация методов целенаправленного выявления дефицита профессиональных компетенций, их индивидуальных интересов и жизненных планов;
- составление ИОМ с учетом проведенной самодиагностики;
- разработка индивидуальных образовательных маршрутов в форме образовательных программ с учетом выбранного профиля «Разъяснение», «Объяснение», «Инструктаж»;
- составление нелинейного расписания подопечного с учетом определившихся индивидуальных образовательных маршрутов;
- составление индивидуальной программы подготовки и повышения профессиональной квалификации наставников.

Теоретической основой системы формирования ИОМ (в системе «Школа наставничества») является *тьюторский*¹ подход, определяющий характер деятельности педагога по отношению к другому педагогу, более молодому, либо менее опытному, либо не имеющему необходимых профессиональных компетенций для эффективного исполнения своих обязанностей.

Методологическим принципом ИОМ является принцип «Равный равному» — обмен профессиональными компетенциями между наставниками и подопечными в форматах «наставник — наставник»; «наставник — подопечный»; «подопечный — подопечный», в процессе которого приобретает *дефицитная профессиональная компетентность*. (Приложение 2)

Выделяются следующие типы образовательных маршрутов: «Развитие», «Объяснение», «Инструктаж».

Возможны другие маршруты, такие как «Исследовательская деятельность», «Проектная деятельность», «Вхождение в профессиональную деятельность», «Профессиональные достижения» и др.

При проектировании ИОМ педагогами-наставниками и педагогами-подопечными планируются **различные виды деятельности**:

- консультативная помощь подопечным, наставнику;
- информационная поддержка о возможностях методического сотрудничества между наставником и подопечным;
- методическое сопровождение для развития профессиональной компетентности и возможностей обучения вне ОУ (курсовая подготовка в

¹ Тьютор-репетитор (англ. *tutor* — наставник) — исторически сложившаяся особая педагогическая должность. Тьютор обеспечивает разработку индивидуальных образовательных программ учащихся и студентов и сопровождает процесс индивидуализации и **индивидуального образования** в школе, вузе, в системах дополнительного образования. <https://ru.wikipedia.org/wiki>

системе повышения квалификации, городские методические сообщества, виртуальные предметные педагогические сообщества, семинары известных ученых и практиков, открытые мероприятия, форумы, фестивали, дистанционное обучение, электронные ресурсы и т. п.);

- участие в вебинарах, в конференциях, семинарах, мастер-классах, деловых играх;
- различные формы корпоративного образовательного обучения и др.

В ИОМ роль педагога может быть представлена в различных форматах, например, как:

- сформировавшийся субъект развития своей профессиональной компетентности;
- объект личных образовательных потребностей;
- автор программы самообразования;
- педагог-инноватор;
- педагог-проектировщик;
- педагог, определяющий наличие дефицитов профессиональной компетентности в контексте профессиональной деятельности.

В ИОМ отражаются **основные направления деятельности** по развитию профессиональной компетентности педагогов:

1. Самообразование педагога.
2. Деятельность педагога в профессиональном сообществе.
3. Участие педагога в методической работе.
4. Самодиагностика определения дефицита профессиональных компетенций.

Содержание ИОМ определяется в соответствии:

- содержанием, формами, методами работы педагога по развитию профессиональной компетентности;
- особенностями организации педагогического процесса в образовательном учреждении;

-универсальной моделью педагога-наставника (Приложение 3)

Занимающийся самообразованием наставник/подопечный имеет возможность получить необходимую помощь и поддержку по всем видам маршрута. Самообразование педагога реализуется посредством:

- работы с научной и методической литературой;
- посещений и взаимопосещений занятий;
- самодиагностики;
- курсов повышения квалификации;
- самостоятельного освоения новых образовательных технологий, выполнения исследований, разработки проекта и т. д.;
- инновационной деятельности;

- проектной и экспериментальной деятельности;
- обмена методическими материалами;
- участия в мастер-классах, деловых играх, квестах и др.

Деятельность педагога в профессиональном сообществе осуществляется через руководство или участие в работе профессиональных сообществ образовательных организаций (методическое объединение, творческая экспериментальная группа и др.), а также работу в республиканских, городских и районных профессиональных педагогических сообществах.

Методическое консультирование по принципу «Равный — равному» предполагает и формат «*Корпоративного обучения*» в «Школе-наставнике» или «Школе-подопечном».

Корпоративное обучение осуществляется:

- через традиционные формы развития профессиональной компетентности (семинары, лекции, педагогические советы, круглые столы);
- через технологии развития профессиональной компетентности с использованием **активных методов обучения** (проектировочные семинары, решение профессиональных задач, деловые и ролевые игры, дебаты, дискуссии, анализ видеоматериалов, тренинги).

Взаимообучение и развитие профессиональной компетентности педагогов происходит через:

- различные формы презентаций педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, презентации на педагогических советах и семинарах, проектную деятельность, участие в создании банка научно-методических разработок);
- продвижение по ИОМ фиксируется в карте ИОМ (**Приложение 1**) с указанием того, что конкретно сделано по реализации каждого из направлений деятельности.

Возможны и иные форматы ИОМ, которые осуществляются по выбору образовательной организации и фиксируются приказом руководителя. Три основных формата ИОМ, которые могут быть реализованы:

- ***индивидуальный учебный план*** выполняет функцию прогнозирования для наставника/подопечного — «Я выбираю тему для изучения»;
- ***индивидуальная образовательная программа*** выполняет функцию проектирования для наставника/подопечного — «Я составляю программу образовательной деятельности»;
- ***индивидуальный образовательный маршрут*** конструирует образовательную деятельность — «Я определяю, в какой

последовательности, в какие сроки, какими средствами будет реализована образовательная программа».

ИОМ может иметь следующие виды структур:

- **линейная;** принцип построения — от простого к сложному. Это позволяет реализовать систематичность и последовательность, так строится большая часть образовательных программ.
- **концентрическая;** структурирование маршрута по типу нескольких концентрических кругов. В структуру такой программы обычно входят несколько более мелких подпрограмм, (они могут быть относительно автономны). Пройдя первый круг, подопечный осваивает второй, затем третий.
- **логарифмическая спираль;** наиболее продуктивный тип структуры, так как один и тот же вид деятельности отрабатывается периодически, многократно, причем содержание постепенно усложняется и расширяется за счет обогащения компонентами углубленной проработки каждого действия. При этом способе структурирования материала открываются большие возможности для исследовательской и проектной деятельности. Этот тип структуры индивидуального образовательного маршрута чаще используется в случае, если педагог имеет разносторонние интересы в получении необходимых профессиональных компетенций.

РАЗДЕЛ II

Индивидуальный образовательный маршрут оформляется в соответствии с профессиональными запросами.

Маршрутный лист заполняется подопечными и/или совместно с наставником.

Окончательный вариант индивидуального образовательного маршрута оформляется после согласования с наставником и подопечным.

Наставники оказывают следующую помощь подопечным в заполнении маршрутного листа:

- организуют информационную поддержку (предоставляют информацию о возможных путях реализации маршрута);
- содействуют самодиагностике подопечного и совместно с подопечным определяют дефицитные профессиональные компетенции (подбор тестов, анкет, анализ результатов диагностики и др.);
- предоставляют образец карты и инструкцию по его заполнению, доводят до сведения подопечного; совместно обсуждают этапность, содержание и предполагаемые конечные результаты прохождения ИОМ;

- проводят методические консультации и обмен методическими материалами.

Индивидуальный образовательный маршрутный лист предусматривает возможность его частичного заполнения в соответствии с индивидуальными запросами.

Содержание индивидуального образовательного маршрута педагога-наставника строится на основе 2 составляющих: теоретической и практической подготовки (Приложение 4).

Заполнение ИОМ осуществляется ежегодно и служит для планирования путей развития и реализации способностей подопечного, а также для фиксирования индивидуальных достижений. ИОМ вкладывается в **портфолио наставника/подопечного** с приложением оригиналов полученных результатов.

Второй экземпляр ИОМ хранится в личном деле наставника/подопечного в течение пяти лет.

РАЗДЕЛ III.

Организационные основы наставничества регламентируются руководителем образовательной организации в следующем порядке:

-на основании приказа руководителя ОО;

-руководство деятельностью наставников осуществляет методист, который подбирает наставника из наиболее подготовленных, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе учреждения. (согласно п.3. Положение о наставнике);

-кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения.

Основанием для утверждения наставника является выписка из заседания методического объединения.

Замена наставника производится приказом директора образовательной организации в случаях:

-увольнения наставника;

-перевода на другую работу наставника;

-привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

-психологической несовместимости наставника и подопечного

Основным показателем оценки эффективности удовлетворенность достигнутыми результатами наставников и подопечным.

Для мотивации наставника или подопечного руководитель образовательной организации может поощрять успешные достигнутые результаты (грамоты, благодарности, премии и др.).

РАЗДЕЛ 4.

К документам, регламентирующим деятельность наставников относятся:

- положение о наставнике;
- карта индивидуального образовательного маршрута педагога по развитию профессиональной компетентности (Приложение 1)
- приказ директора учреждения об организации наставничества;
 - планы и отчеты работы наставника и подопечных;
 - программа индивидуального образовательного маршрута наставника/подопечного;
 - методические рекомендации и обзоры и по передовому опыту работы по наставничеству;
 - переписка по вопросам деятельности наставников с подопечными;
 - контрольно-оценочные материалы деятельности наставников;
 - протоколы заседаний педагогического, методического советов, методических объединений, на которых рассматривались вопросы деятельности наставничества.

Приложение 1

Карта индивидуального образовательного маршрута педагога по развитию профессиональной компетентности

Направления деятельности (уровень методической работы ОУ)	Содержание деятельности				Результат как педагогический продукт	Субъективные достижения (отношение к результату)	Формы презентации и достижения
	I четверть	II четверть	III четверть	IV четверть			
Самообразование (персональный уровень)							
Работа в профессиональном сообществе (командный уровень)							
Участие в методической работе (организационный уровень)							

Самодиагностика на определение дефицита профессиональных компетенций.							
---	--	--	--	--	--	--	--

В графах, отражающих результативность реализации ИОМ за текущий год, фиксируются:

- достижения педагога по каждому из направлений деятельности в виде конкретного педагогического продукта (сценария праздника, пакета педагогических диагностик, методических рекомендаций, технологических карт, статей, разработок занятий и т. д.);
- субъективное отношение к достигнутым результатам (рефлексия процесса достижения и достигнутого результата по каждому из направлений деятельности в виде эссе или монографического самоотчета);
- формы презентации полученных достижений, в т. ч. планируемые, с указанием места и времени презентации.

Результативность реализации ИОМ педагогов составляет основу для раздела «Достижения» портфолио педагога

Приложение 2

Терминологический словарь

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) — персональный путь реализации личностного потенциала обучаемого в освоении содержания образования (ФГОС) с учетом его индивидуально-психологических особенностей, познавательных интересов и жизненных планов, уровня обучаемости и результатов обучения. Использование индивидуальных образовательных маршрутов в системе школьного образования является одной из форм педагогической поддержки личностного, жизненного и профессионального самоопределения педагога. ИОМ — это движение в образовательном пространстве, создаваемом для конкретного педагога под конкретные образовательные цели.²

Индивидуальная форма образования — передача опыта от одного человека к другому, от старшего к младшему. Эта система использовалась в античное время, в период Средневековья, а в некоторых странах применялась и в более поздний период. Суть ее состоит в том, что учащиеся

² StudFiles.net

индивидуально занимались в доме учителя или ученика. Однако таким путем можно было обучить незначительное число учащихся. Развитие общества требовало больше грамотных людей. Поэтому на смену индивидуальному обучению приходят другие формы его организации. Но индивидуальное обучение сохранило свою значимость до настоящего времени в виде репетиторства, тьюторства, менторства, гувернерства. Репетиторство, как правило, связано с подготовкой ученика к сдаче зачетов и экзаменов. Тьюторство и менторство как формы профессионального сопровождения более распространены за рубежом. Эти формы обучения способны обеспечить продуктивную образовательную деятельность ученика.

Инновационное обучение подразумевает поиск и применение новых идей. Педагог разрабатывает и реализует новые методики и самостоятельно выбирает решения. Таким образом, на первый план выступает необходимость создания условий для педагогического творчества, материальная поддержка, организация мероприятий по повышению квалификации сотрудников учебных заведений.³

Интерактивные технологии как вариант инновационной деятельности преподавателя предполагают трансформацию ролей, типичных для процесса обучения. Преподаватель выступает в роли «менеджера», советника или координатора процесса, учащиеся — как субъекты взаимодействия, а не объекты. Сюда относятся ролевые игры, семинары-диспуты, учебные дискуссии и игровое проектирование. Упор в подобной деятельности делается на групповую занятость учащихся, происходящую под контролем преподавателя. Нередко воплотить идеи в жизнь помогают компьютерные технологии.⁴

Инновационная деятельность педагога — это необходимая часть образовательного процесса. Изменения, затрагивающие постоянно меняющееся общество, не обходят стороной и школу. Внедрение инноваций означает необходимость учителей подстраивать свою деятельность под меняющиеся условия и использовать нестандартные приёмы в ходе урока. Педагогическая инноватика как наука изучает инновации в преподавании.⁵

Инновационная педагогическая деятельность означает новый подход к организации учёбы и воспитания. Это, в первую очередь, применение новых способов продуктивного взаимодействия между учащимися и педагогами, которое приводит к достижению нужных результатов.⁶

³<https://viafuture.ru/katalog-idej/innovatsionnaya-deyatelnost-pedagoga>

⁴ Там же

⁵ : <https://viafuture.ru/katalog-idej/innovatsionnaya-deyatelnost-pedagoga>

⁶ <https://viafuture.ru/katalog-idej/innovatsionnaya-deyatelnost-pedagoga>

Корпоративное образование — это система обучения персонала корпорации: от рядового работника до топ-менеджмента, позволяющая обеспечить эффективную подготовку персонала с определенной целью, способствующей достижению миссии корпорации.⁷ Во всем мире корпоративное образование пользуется высоким спросом среди компаний, желающих достичь ощутимых положительных результатов в своей работе. В этом и заключается главный секрет успеха.

Корпоративное обучение представляет собой совокупность образовательных мер, которые могут помочь квалифицированно переподготовить сотрудников и тем самым увеличить общую производительность труда компании. А одним из главных его преимуществ является то, что при корпоративном образовании, как правило, обучается не один сотрудник, а весь коллектив или существенная его часть, что позволяет значительно сэкономить на времени для достижения необходимого прогресса в обучении и его результата.⁸

Креативность — способность педагога создавать и воплощать новые идеи. Развитие креативности проходит путь от подражательной деятельности в создании проектов до настоящего творчества, результатом которой — создание педагогом новой методики обучения и воспитания.

Ментор — советчик, наставник ученика, вносит в содержание изучаемого предмета индивидуальность, оказывает помощь при выполнении заданий, помогает адаптироваться в жизни.⁹

Методика — наука о методах преподавания; совокупность методов обучения чему-нибудь, практического выполнения чего-нибудь (*М. опытов*)¹⁰.

Методология — совокупность методов, применяемых в какой-нибудь науке.¹¹

Мотивация — необходимость самореализации на работе, желание принести пользу собственным трудом. Причиной для введения новшеств становятся как внешние стимулы (признание в обществе, награды или повышение в должности, материальное поощрение), так и внутренние мотивы и др.

Метод проекта подразумевает использование полученных знаний в конкретных целях для решения практической задачи. Преподаватель в данном случае выступает как эксперт и организатор проектной деятельности.

⁷ docplayer.ru/27552288-Korporativnoe-obrazovanie-v-rossii-sushchnost-i-ce

⁸ https://studbooks.net/1515060/menedzhment/ponyatie_struktura_korporativnogo_obrazovaniya

⁹ https://studopedia.ru/8_112187_ponyatie-o-formah-organizatsii-obucheniya-sootnoshenie

¹⁰ *Словарь иностранных слов*

¹¹ Источник: <https://viafuture.ru/katalog-idej/innovatsionnaya-deyatelnost-pedagoga>

Данный метод учит анализировать информацию и работать в команде (коллективный проект) или самостоятельно (индивидуальный проект).¹²

Метод портфолио. Портфолио — это набор достижений учащихся, опыт, приобретённый в учёбе, творчестве и общественной жизни. Данный метод акцентирует внимание на достижениях человека и наглядно показывает личный прогресс учащихся. Такой метод подойдёт для разных педагогов. Тем, кто имеет средние способности, портфолио придаст уверенности в своих знаниях и станет дополнительным стимулом в обучении (при условии, что в него включены действительно стоящие достижения). Для сильных педагогов портфолио является дополнительным показателем их прогресса наряду с достижениями.¹³

Наставник - более опытный работник образовательной организации, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников по передаче дефицитных профессиональных компетенций.

Образовательная технология¹⁴ рассматривается как системный метод создания, применения и определения всего учебного процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических, человеческих ресурсов и их взаимодействия

Образовательная технология — это система взаимосвязанной деятельности преподавателя и обучающихся, основанная на конкретной концепции в соответствии с определенными принципами и взаимосвязью целей, содержания, методов, средств обучения. Образовательные технологии разрабатываются педагогической наукой и внедряются в педагогическую практику с целью повышения эффективности образовательного процесса, развития профессиональной и социальной компетентной личности специалиста.¹⁵

Подопечный наставника — это новый и/или менее опытный педагог, прикрепляемый к наставнику и или педагог, имеющий дефицитные профессиональные компетенции.

¹² Там же

¹³ Там же

¹⁴ Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий. В 2-х т. Т. 1. – М.: Народное образование, 2005.

¹⁵ Существенными характеристиками образовательных технологий являются: концептуальность — опора на определенную научную концепцию, идею, лежащую в основе проектирования данной технологии; целостность — логическая взаимосвязь структурных элементов, придающая образовательной технологии заданные качества; управляемость — возможность диагностического целеполагания, мониторинга учебно-воспитательного процесса и его коррекции; воспроизводимость — возможность применения, воспроизведения данной образовательной технологии многими преподавателями; эффективность — достижение поставленных целей в соответствии с образовательными стандартами при минимизации временных и экономических затрат.

Подход — совокупность приемов, способов (в воздействии на кого или на что-нибудь, в изучении чего-нибудь, в ведении дела).¹⁶

Педагогика сотрудничества — это совокупность идей, форм и методов, которые обеспечивают интерес студентов к обучению, стимулируют их познавательную активность, создают атмосферу коллективного творчества.¹⁷

Педагогика сотрудничества — педагогика, основывающаяся не на классическом принципе «делай, как я сказал», а на «делай, как я». Сначала ставится большая и нужная цель, а затем всячески поддерживается вера в её выполнимость. Главное — настоящие дела, приближающие к выполнению заветной цели. Этим педагогика сотрудничества приближается к такой педагогике, как креативная педагогика, которая вовлекает в настоящие — созидательные дела. Основателями педагогики сотрудничества по праву считаются педагоги-новаторы, такие как Шалва Александрович Амонашвили, Виктор Федорович Шаталов, Софья Николаевна Лысенкова и др. отечественные лидеры образования 1980-х годов. Идейным вдохновителем педагогики сотрудничества являлся Симон Львович Соловейчик. Первый этап прошёл в Подмосковье. Педагоги-новаторы заявляли, что педагогика сотрудничества принимает любого ребенка. Педагоги должны помочь сохранить ребенку свою индивидуальность, выявить потребности, помочь ему в интеллектуальном и нравственном развитии.¹⁸

Педагог-инноватор — это учитель, стремящийся к максимальной творческой самореализации, усматривающий противоречия в функционировании, развитии системы образования и создающий на этой основе свои оригинальные способы или даже системы обучения, воспитания, контроля и др.¹⁹

¹⁶ <https://infourok.ru/individualnie-formi-raboti-pedagoga-nad-povisheniem-professionalnogo-masterstva-2024350.html>

¹⁷ fb.ru/sotrudnichestva-obschie-polojeniya

¹⁸ <http://psyvision.ru/help/pedagogika/43-ped-tech20/492-ped>

¹⁹ studopedia.su/7-24492-akmeogramma-pedagoga-innovatora.html

Тьютор-репетитор (англ. *tutor* — наставник) — исторически сложившаяся особая педагогическая должность. Тьютор обеспечивает разработку индивидуальных образовательных программ учащихся и студентов и сопровождает процесс индивидуализации и индивидуального образования в школе, вузе, в системах дополнительного образования.²⁰

Технология — поиск информации и ознакомление с существующими инновациями, постановку целей и средств их достижения, разработку основных идей, их осуществление и контроль, а также рефлексия, иными словами анализ, направленный на оценивание как положительных, так и отрицательных свойств проделанной работы.²¹

Формы индивидуального образования: самообразование; изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес; рефлексия и анализ собственной деятельности; накопление информации по педагогике, психологии, методике; создание собственной базы лучших конспектов занятий, интересных приемов и находок на занятии; разработка собственных средств наглядности; самостоятельное проведение исследований; постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога; разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля педагогическим процессом; подготовка программного доклада в начале учебного года и годового отчета о достигнутом; посещение открытых мероприятий у коллег; персональные консультации; собеседования с администрацией; индивидуальная работа с наставником; выполнение индивидуальных заданий под контролем и поддержке методиста; разработка собственной программы самообразования; разработка авторского курса и дидактического пособия.

²⁰ <https://ru.wikipedia.org/wiki>

²¹ Источник: <https://viafuture.ru/katalog-idej/innovatsionnaya-deyatelnost-pedagoga>

УНИВЕРСАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

1. Педагог должен проявлять следующие УМЕНИЯ:

✓ *в сфере профессиональной деятельности*

- умение видеть перспективу развития и обучения каждого ребенка, понимать его душевное состояние, творчески в соответствии с ситуацией владеть методами педагогического воздействия и методическими приемами, активизирующими познавательную деятельность;
- умение рефлексировать собственную педагогическую деятельность, связанную с инновационными стратегиями и направлениями, и на этой основе совершенствовать образовательный процесс;
- умение быстро ориентироваться в меняющейся обстановке образовательного процесса в зависимости от текущих задач и приоритетов;
- умение анализировать и моделировать обучающие и воспитывающие ситуации с учетом проведенного мониторинга;
- умение корректировать учебную деятельность, знания, умения обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей усвоения учебного материала и здоровья каждого ребенка;
- умение проектировать содержание педагогической инновации, использовать для ее реализации необходимые и наиболее эффективные педагогические технологии.

✓ *в организаторской деятельности*

- умение педагога исследовать и творчески организовать образовательный процесс с учетом развития и становления личности каждого ребенка;
- умение обмениваться педагогической информацией и творческими находками в ходе педагогического эксперимента с коллегами в рамках образовательного учреждения, района, города, республики.

✓ *в сфере педагогического общения, сотрудничества*

- умение сотрудничать с детьми с ориентацией на личностные ценности;
- умение выстраивать отношения с детьми в ситуации кризиса;
- умение адекватно оценивать фактор влияния применения дисциплинарных мер в отношении ребенка;
- умение применения технологии педагогического сотрудничества;

✓ *в сфере менеджмента:*

- умение поощрять самостоятельность, инициативу и активность детей, проявление их творческого потенциала и личностных качеств;

– умение принять демократический стиль работы, в учебной деятельности — партнерство по совместной деятельности.

– умение строить тайм-менеджмент;

✓ *в сфере педагогического мастерства*

– умение воздействовать на ребенка словом, жестом, мимикой, интонацией голоса, выразительностью речи;

– умение управлять своим поведением и эмоциями;

– умение тонко чувствовать, как отражается поведение педагога, его слова и действия на подопечных;

✓ *-в сфере цифровизации образования*

– умение креативно мыслить;

– быть умелым пользователем ПК и Интернет-ресурсами;

1. Педагог должен иметь следующие НАВЫКИ:

✓ *в сфере профессиональной деятельности*

– компетентного владения содержанием общего образования;

– применения современных инновационных форм и методов обучения и воспитания учащихся;

– проявления творческой активности и самостоятельности в процессе обучения ;

– самоанализа и саморефлексии, оценки собственного творческого потенциала;

– использования разнообразных моделей общения, стилей общения в зависимости от этапа готовности подопечного к общению;

– решения морально-этических проблем и коллизий, возникающих в ходе обмена профессиональными знаниями;

– проявления высокой педагогической ответственности перед детьми, образовательным учреждением, родителями, подопечными;

– готовность к поиску и апробации всего нового, что появляется в современной педагогике;

– готовность к инновационной деятельности.

– уверенного поведения, принятия уравновешенного решения в ответственный период;

✓ *-в сфере цифровизации образования*

– ; пользования цифровым диагностическим инструментарием для изучения личности подопечного;

– аналитической деятельности, интеграции и дифференциации имеющейся информации;

– тиражирование своего опыта посредством демонстрационных КТ-, IT-технологий.

**Примерное содержание
теоретической и практической подготовки педагога-наставника**

Функции знаний и умений в процессе профессионального самосовершенствования (основа ИОМ)	
О б щ и е з н а н и я	
1.	Получение знания
2.	Закрепление умений
3.	Самообразование
4.	Изучение педагогического опыта
5.	Участие в научно-методической работе
С п е ц и а л ь н ы е з н а н и я	
6.	Поиск источников актуальной педагогической проблематики и
7.	Анализ актуальных проблем в современной педагогике
8.	Овладение методиками поиска нужной информации, способов ее усвоения, фиксации и систематизации общих принципов и методов внедрения теории в практику принципов и способов литературного оформления результатов творческих поисков
9.	Осуществление поиска источников актуальной педагогической проблематики
10.	Нахождение актуальных проблем
11.	Формулирование темы самообразовательной деятельности
12.	Поиск нужной информации, овладение ею
13.	Применение знаний в практической деятельности
14.	Оформление результатов творческого поиска
Общие практические навыки	
15.	Выявление источников актуальных педагогических проблем
16.	Определение актуальных проблем и планирование их решения
17.	Овладение необходимой информацией
18.	Использование достижений науки в практике
19.	Подготовка материалов опыта работы, квалификационной работы, выступления на семинаре, конференции и т.п. Выявление (определение) актуальных проблем практики
20.	Определение объекта изучения педагогического опыта
21.	Овладение основными идеями опыта
22.	Внедрение опыта в практику
23.	Оформление результатов внедрения опыта
24.	Выявление актуальных педагогических проблем
25.	Определение задач поиска и его теоретическое исследование
26.	Оформление результатов научно-методического поиска
27.	Организация и проведение исследования
28.	Определение педагогической эффективности результатов исследования