

Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа наставничества.

Дорожная карта по работе наставника с наставляемым «Педагог-педагог»

Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог»

Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- обеспечить полноценную адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- адаптировать молодого педагога к корпоративной культуре, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей; - совместно планировать работу с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

Основные нормативные правовые акты, которые могут быть разработаны образовательной организацией:

1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»
2. Приказ о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
3. Дополнительно рекомендуется заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями, с ИПК, ИРО, ЦНППМ ПР в регионе.

Пояснительная записка.

Персонализированная программа наставничества «Педагог-педагог» определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Срок реализации 1 год. Запланированы промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч:

ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Режим работы: онлайн, очный, смешанный. Важным компонентом персонализированной программы наставничества является **план мероприятий**. В плане мероприятий отражаются: - основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации - психолого-педагогические, - методические, - ИКТ - компетенции, - цифровизация образования, - внеурочная и воспитательная деятельность, - здоровьесбережение обучающихся. Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества реализуется с помощью: - официального сайта образовательной организации; - участия педагогов в сетевых предметных сообществах; - организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы; - сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

| № | Мероприятия | Виды, форма деятельности | Этапы деятельности, направления деятельности | Возможны е риски при реализации программы | Способы предотвращения | Ожидаемые результаты | Критерии оценивания эффективности мер | Отметка о выполнении |
|---|---|---|--|---|---|--|--|----------------------|
| 1 | Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог» <i>Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</i> | Взаимодействие « <i>опытный педагог – молодой специалист</i> », которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, | Формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию | 1) Нехватка кадров. Нет учителя с большим стажем работы, малокомплектная школа 2-3 со стажем до 3 лет. 2) Нет интернета в школе. | Использование помощи учителей РМО. Использование курсовой подготовки. Использование методической литературы. Использование различных форм деятельности: | укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий; рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе | Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, | 28.08.2022 |

| | | | | | | | | |
|---|--|--|---|---|--|--|--|------------|
| | <p>Знакомство с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности; познакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.</p> | <p>предметных, коммуникационных и др.). Модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы.</p> | <p>- развитие коммуникативных способностей</p> | <p>3) Недостаточное стимулирование и мотивация работы наставничества</p> <p>4) «Эффект узнавания»- путать старые и новые положения о наставничестве</p> <p>5) Фрагментарность и низкая степень взаимодействия</p> | <p>«педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» Составление нормативных и правовых актов для закрепления стимулирующих, подключение профсоюзные организации, которые призваны отстаивать права педагогов.</p> <p>Ограничить понимание старого понятия наставничества</p> <p>Выстраивание вертикали наставничества</p> | <p>образовательной организации;</p> | <p>оформление рабочего кабинета,...</p> | |
| 2 | <p>Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его</p> | <p>Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают</p> | <p>Повышение психолого-педагогического уровня деятельности;</p> | | | <p>улучшение психологического климата в образовательной организации;</p> | <p>На основании входного анкетирования составление плана работы,</p> | 29.08.2022 |

| | | | | | | | | |
|--|------------------------------------|-------------------------------|--|--|--|--|---------------------------|--|
| | научной, психолого-педагогической, | затруднение или необходимость | | | | | согласование наставника и | |
|--|------------------------------------|-------------------------------|--|--|--|--|---------------------------|--|

| | | | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|---|---|----------------------|
| | методической компетентности, уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ» | получить консультацию от наставника | повышение научно-методического уровня деятельности. | | | повышение методической компетентности; научить грамотно, оформлять школьную документацию | наставляемого педагога. | |
| 3 | Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности. | Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. | Повышение научно-методического уровня деятельности | | | качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемого; улучшение психологического климата в образовательной организации; | Проведение мероприятий, взаимопосещение и анализ, подведение рефлексии в конце мероприятий. | В течение 1 четверти |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|---|--|---|
| 4 | Консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий | Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации. | Углубление научно-профессиональных знаний | | | рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации; | Беседа по проведенному мероприятию: Цель, задачи, какие этапы удались лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогла ли увлечь всех обучающихся, мотивировать или нет. Какие трудности, какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз. | В течение года (по мере возникновения вопросов) |
|---|---|---|---|--|--|---|--|---|

| | | | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|--|--|---|
| 5 | Оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки. Использовать просмотренные вебинары по методике преподавания уроков. Использование видео уроков | Посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, гестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях. Проводить анализ посещенных уроков. | Освоение методикой, практическим и навыками, и приемами проведения занятий. Отработка навыков мотивировать обучающихся | | | Повышение уровня мастерства наставляемого педагога. Повышение мотивации молодого специалиста. Стремление добиваться лучших результатов | Анкетирование: какие вебинары использовала при подготовке к уроку? Какие видео использовала? Помогли ли мотивировать обучающихся использованные материалы во время урока? | В течение года (по мере возникновения вопросов) |
|---|--|--|---|--|--|--|--|---|

| | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|---|---|----------------|
| 6 | Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора | Привлекать в качестве ассистента при проведении конкурсов, соревнований, открытых мероприятий. | Освоение методики научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности | | | рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития, повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое | Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия. | В течение года |
|---|--|--|--|--|--|---|---|----------------|

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|--|
| | | | | | | участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства); | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|--|--|--|
| 7 | Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия | При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога. | Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога | | | Отработка навыков представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ШМО | Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на ШМО. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности. | В течение года (по графику проведения ШМО, педагогических советов) |
| 8 | Периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности | Помогать проводить мероприятия, просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующими при проведении открытых мероприятий. | Изучение траектории работы наставляемого педагога. Своевременной помощи в освоении методики преподавания и повышении результата его профессиональной деятельности. | | | Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству | Анализ в качестве отчета или в устной форме. | Раз в четверть |
| 9 | Подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с | Представлять деятельность наставляемого педагога на | Мотивация наставляемого педагога. Показ | | | Повышение траектории обучения | Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых | Раз в полугодие |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|----------------------------|
| | предложениями по дальнейшей работе | педагогических советах. | достижений и развитие методической воспитательной его работы | | | | педагогом за период работы на педагогическом совете. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности. | |
| 10 | Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества. Включить план предметной недели. | Представлять презентации о работе педагога в интернет сайтах, на сайте школы | Повышение мотивации методического мастерства. | | | повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации; | Анализ посещенных мероприятий | В течение года по графику. |
| 11 | Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого | Проходить курсы повышения квалификации, выполнять работы по наставничеству. | Освоение корпоративных норм поведения, развитие коммуникативных способностей | | | Выявлять возникающие вопросы и решать по мере их поступления | Анализ пройденных курсов, разбор вопросов, которые возникли при прохождении курсовой подготовки или проведенных мероприятий. | По графику |

Учитель- наставник: Бойтуркаева К.А.

МБОУ «Нижне-Нойберская СШ№1 им.К.Л.Тепсуева»

Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа наставничества.

Дорожная карта по работе наставника с наставляемым «Педагог-педагог»

Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог»

Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- обеспечить полноценную адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- адаптировать молодого педагога к корпоративной культуре, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей; - совместно планировать работу с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

Основные нормативные правовые акты, которые могут быть разработаны образовательной организацией:

1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»
2. Приказ о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
3. Дополнительно рекомендуется заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями, с ИПК, ИРО, ЦНППМ ПР в регионе.

Пояснительная записка.

Персонализированная программа наставничества «Педагог-педагог» определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Срок реализации 1 год. Запланированы промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч: ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как

правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Режим работы: онлайн, очный, смешанный. Важным компонентом персонализированной программы наставничества является **план мероприятий**. В плане мероприятий отражаются: - основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации - психолого-педагогические, - методические, - ИКТ - компетенции, - цифровизация образования, - внеурочная и воспитательная деятельность, - здоровьесбережение обучающихся. Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества реализуется с помощью: - официального сайта образовательной организации; - участия педагогов в сетевых предметных сообществах; - организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы; - сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

| № | Мероприятия | Виды, форма деятельности | Этапы деятельности, направления деятельности | Возможны е риски при реализации программы | Способы предотвращения | Ожидаемые результаты | Критерии оценивания эффективности мер | Отметка о выполнении |
|---|---|---|--|---|---|--|--|----------------------|
| 1 | Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог» <i>Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</i> | Взаимодействие « <i>опытный педагог – молодой специалист</i> », которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, | Формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию | 1) Нехватка кадров. Нет учителя с большим стажем работы, малокомплектная школа 2-3 со стажем до 3 лет. 2) Нет интернета в школе. | Использование помощи учителей РМО. Использование курсовой подготовки. Использование методической литературы. Использование различных форм деятельности: | укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий; рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе | Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, | 28.08.2022 |

| | | | | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|--|--|------------|
| | <p>Знакомство с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности; знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.</p> | <p>предметных, коммуникационных и др.). Модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы.</p> | <p>- развитие коммуникативных способностей</p> | <p>3) Недостаточное стимулирование и мотивация работы наставничества</p> <p>4) «Эффект узнавания»- путать старые и новые положения о наставничестве</p> <p>5) Фрагментарность и низкая степень взаимодействия</p> | <p>«педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»</p> <p>Составление нормативных и правовых актов для закрепления стимулирующих, подключение профсоюзные организации, которые призваны отстаивать права педагогов.</p> <p>Ограничить понимание старого понятия наставничества</p> <p>Выстраивание вертикали наставничества</p> | <p>образовательной организации;</p> | <p>оформление рабочего кабинета,...</p> | |
| 2 | <p>Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его</p> | <p>Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают</p> | <p>Повышение психолого-педагогического уровня деятельности;</p> | | | <p>улучшение психологического климата в образовательной организации;</p> | <p>На основании входного анкетирования составление плана работы,</p> | 29.08.2022 |

| | | | | | | | | |
|--|------------------------------------|-------------------------------|--|--|--|--|---------------------------|--|
| | научной, психолого-педагогической, | затруднение или необходимость | | | | | согласование наставника и | |
|--|------------------------------------|-------------------------------|--|--|--|--|---------------------------|--|

| | | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|---|---|----------------------|
| | методической компетентности, уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ» | получить консультацию от наставника | повышение научно-методического уровня деятельности. | | | повышение методической компетентности; научить грамотно, оформлять школьную документацию | наставляемого педагога. | |
| 3 | Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, склонности. | Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. | Повышение научно-методического уровня деятельности | | | качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемого; улучшение психологического климата в образовательной организации; | Проведение мероприятий, взаимопосещение и анализ, подведение рефлексии в конце мероприятий. | В течение 1 четверти |

| | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|---|--|
| 4 | <p>Консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий</p> | <p>Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.</p> | <p>Углубление научно-профессиональных знаний</p> | | | <p>рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;</p> | <p>Беседа по проведенному мероприятию: Цель, задачи, какие этапы удались лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогла ли увлечь всех обучающихся, мотивировать или нет. Какие трудности, какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз.</p> | <p>В течение года (по мере возникновения вопросов)</p> |
|---|--|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|---|--|--|
| 5 | <p>Оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки. Использовать просмотренные вебинары по методике преподавания уроков. Использование видео уроков</p> | <p>Посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, гестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях. Проводить анализ посещенных уроков.</p> | <p>Освоение методикой, практическим и навыками, и приемами проведения занятий. Отработка навыков мотивировать обучающихся</p> | | | <p>Повышение уровня мастерства наставляемого педагога. Повышение мотивации молодого специалиста. Стремление добиваться лучших результатов</p> | <p>Анкетирование: какие вебинары использовала при подготовке к уроку? Какие видео использовала? Помогли ли мотивировать обучающихся использованные материалы во время урока?</p> | <p>В течение года (по мере возникновения вопросов)</p> |
|---|---|---|---|--|--|---|--|--|

| | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|---|---|----------------|
| 6 | Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора | Привлекать в качестве ассистента при проведении конкурсов, соревнований, открытых мероприятий. | Освоение методики научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности | | | рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития, повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое | Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия. | В течение года |
|---|--|--|--|--|--|---|---|----------------|

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|--|
| | | | | | | участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства); | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|--|--|--|
| 7 | Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия | При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога. | Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога | | | Отработка навыков представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ШМО | Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на ШМО. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности. | В течение года (по графику проведения ШМО, педагогических советов) |
| 8 | Периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности | Помогать проводить мероприятия, просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующими при проведении открытых мероприятий. | Изучение траектории работы наставляемого педагога. Своевременной помощи в освоении методики преподавания и повышении результата его профессиональной деятельности. | | | Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству | Анализ в качестве отчета или в устной форме. | Раз в четверть |
| 9 | Подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с | Представлять деятельность наставляемого педагога на | Мотивация наставляемого педагога. Показ | | | Повышение траектории обучения | Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых | Раз в полугодие |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|----------------------------|
| | предложениями по дальнейшей работе | педагогических советах. | достижений и развитие методической воспитательной его работы | | | | педагогом за период работы на педагогическом совете. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности. | |
| 10 | Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества. Включить план предметной недели. | Представлять презентации о работе педагога в интернет сайтах, на сайте школы | Повышение мотивации методического мастерства. | | | повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации; | Анализ посещенных мероприятий | В течение года по графику. |
| 11 | Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого | Проходить курсы повышения квалификации, выполнять работы по наставничеству. | Освоение корпоративных норм поведения, развитие коммуникативных способностей | | | Выявлять возникающие вопросы и решать по мере их поступления | Анализ пройденных курсов, разбор вопросов, которые возникли при прохождении курсовой подготовки или проведенных мероприятий. | По графику |

Учитель- наставник: Гераева Л.И.

МБОУ «Нижне-Нойберская СШ№1 им.К.Л.Тепсуева»

Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа наставничества.

Дорожная карта по работе наставника с наставляемым «Педагог-педагог»

Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог»

Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

- обеспечить полноценную адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- адаптировать молодого педагога к корпоративной культуре, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей; - совместно планировать работу с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность.

Основные нормативные правовые акты, которые могут быть разработаны образовательной организацией:

1. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»
2. Приказ о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
3. Дополнительно рекомендуется заключение соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями, с ИПК, ИРО, ЦНППМ ПР в регионе.

Пояснительная записка.

Персонализированная программа наставничества «Педагог-педагог» определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. Срок реализации 1 год. Запланированы промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч: ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как

правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Режим работы: онлайн, очный, смешанный. Важным компонентом персонализированной программы наставничества является **план мероприятий**. В плане мероприятий отражаются: - основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации - психолого-педагогические, - методические, - ИКТ - компетенции, - цифровизация образования, - внеурочная и воспитательная деятельность, - здоровьесбережение обучающихся. Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества реализуется с помощью: - официального сайта образовательной организации; - участия педагогов в сетевых предметных сообществах; - организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы; - сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

| № | Мероприятия | Виды, форма деятельности | Этапы деятельности, направления деятельности | Возможные риски при реализации программы | Способы предотвращения | Ожидаемые результаты | Критерии оценивания эффективности мер | Отметка о выполнении |
|---|---|---|--|---|---|--|--|----------------------|
| 1 | Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог» <i>Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</i> | Взаимодействие « <i>опытный педагог – молодой специалист</i> », которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, | Формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию | 1) Нехватка кадров. Нет учителя с большим стажем работы, малокомплектная школа 2-3 со стажем до 3 лет. 2) Нет интернета в школе. | Использование помощи учителей РМО. Использование курсовой подготовки. Использование методической литературы. Использование различных форм деятельности: | укрепление уверенности в собственных силах и развитие личного и педагогического потенциала работников всех категорий; рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе | Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, | 28.08.2022 |

| | | | | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|--|--|------------|
| | <p>Знакомство с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности; знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.</p> | <p>предметных, коммуникационных и др.). Модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы.</p> | <p>- развитие коммуникативных способностей</p> | <p>3) Недостаточное стимулирование и мотивация работы наставничества</p> <p>4) «Эффект узнавания»- путать старые и новые положения о наставничестве</p> <p>5) Фрагментарность и низкая степень взаимодействия</p> | <p>«педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»</p> <p>Составление нормативных и правовых актов для закрепления стимулирующих, подключение профсоюзные организации, которые призваны отстаивать права педагогов.</p> <p>Ограничить понимание старого понятия наставничества</p> <p>Выстраивание вертикали наставничества</p> | <p>образовательной организации;</p> | <p>оформление рабочего кабинета,...</p> | |
| 2 | <p>Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его</p> | <p>Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают</p> | <p>Повышение психолого-педагогического уровня деятельности;</p> | | | <p>улучшение психологического климата в образовательной организации;</p> | <p>На основании входного анкетирования составление плана работы,</p> | 29.08.2022 |

| | | | | | | | | |
|--|------------------------------------|-------------------------------|--|--|--|--|---------------------------|--|
| | научной, психолого-педагогической, | затруднение или необходимость | | | | | согласование наставника и | |
|--|------------------------------------|-------------------------------|--|--|--|--|---------------------------|--|

| | | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|---|---|----------------------|
| | методической компетентности, уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ» | получить консультацию от наставника | повышение научно-методического уровня деятельности. | | | повышение методической компетентности; научить грамотно, оформлять школьную документацию | наставляемого педагога. | |
| 3 | Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, склонности. | Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. | Повышение научно-методического уровня деятельности | | | качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемого; улучшение психологического климата в образовательной организации; | Проведение мероприятий, взаимопосещение и анализ, подведение рефлексии в конце мероприятий. | В течение 1 четверти |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|--|---|--|---|
| 4 | Консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий | Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации. | Углубление научно-профессиональных знаний | | | рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации; | Беседа по проведенному мероприятию: Цель, задачи, какие этапы удались лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогла ли увлечь всех обучающихся, мотивировать или нет. Какие трудности, какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз. | В течение года (по мере возникновения вопросов) |
|---|---|---|---|--|--|---|--|---|

| | | | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|--|--|---|
| 5 | Оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки. Использовать просмотренные вебинары по методике преподавания уроков. Использование видео уроков | Посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, гестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях. Проводить анализ посещенных уроков. | Освоение методикой, практическим и навыками, и приемами проведения занятий. Отработка навыков мотивировать обучающихся | | | Повышение уровня мастерства наставляемого педагога. Повышение мотивации молодого специалиста. Стремление добиваться лучших результатов | Анкетирование: какие вебинары использовала при подготовке к уроку? Какие видео использовала? Помогли ли мотивировать обучающихся использованные материалы во время урока? | В течение года (по мере возникновения вопросов) |
|---|--|--|---|--|--|--|--|---|

| | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|---|---|----------------|
| 6 | Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора | Привлекать в качестве ассистента при проведении конкурсов, соревнований, открытых мероприятий. | Освоение методики научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности | | | рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития, повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое | Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия. | В течение года |
|---|--|--|--|--|--|---|---|----------------|

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|--|
| | | | | | | участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства); | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|--|

| | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|--|--|--|
| 7 | Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия | При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога. | Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога | | | Отработка навыков представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ШМО | Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на ШМО. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности. | В течение года (по графику проведения ШМО, педагогических советов) |
| 8 | Периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности | Помогать проводить мероприятия, просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующими при проведении открытых мероприятий. | Изучение траектории работы наставляемого педагога. Своевременной помощи в освоении методики преподавания и повышении результата его профессиональной деятельности. | | | Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству | Анализ в качестве отчета или в устной форме. | Раз в четверть |
| 9 | Подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с | Представлять деятельность наставляемого педагога на | Мотивация наставляемого педагога. Показ | | | Повышение траектории обучения | Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых | Раз в полугодие |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|----------------------------|
| | предложениями по дальнейшей работе | педагогических советах. | достижений и развитие методической воспитательной его работы | | | | педагогом за период работы на педагогическом совете. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности. | |
| 10 | Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества. Включить план предметной недели. | Представлять презентации о работе педагога в интернет сайтах, на сайте школы | Повышение мотивации методического мастерства. | | | повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации; | Анализ посещенных мероприятий | В течение года по графику. |
| 11 | Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого | Проходить курсы повышения квалификации, выполнять работы по наставничеству. | Освоение корпоративных норм поведения, развитие коммуникативных способностей | | | Выявлять возникающие вопросы и решать по мере их поступления | Анализ пройденных курсов, разбор вопросов, которые возникли при прохождении курсовой подготовки или проведенных мероприятий. | По графику |

Учитель- наставник: Атакаева М.Л.

