

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 малоопытного специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность малоопытного</i>	Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения	Формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию - развитие коммуникативных	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 методическо	укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий; рост числа специалистов, желающих продолжить	Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь	28.08.2022

	<i>педагога.</i> Знакомство с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности; знакомить <i>малоопытного</i> (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.	молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, 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.	способностей;	3) Недостаточное стимулирование и мотивация работы наставничества	литературы. Использование различных форм деятельности: «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» Составление нормативных и правовых актов для закрепления стимулирующих, подключение профсоюзной организации, которые призваны отстаивать	свою работу в данном коллективе образовательной организации;	необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета,...	
--	---	---	----------------------	--	--	---	---	--

		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.		4) «Эффект узнавания»- путать старые и новые положения о наставничестве 5) Фрагментарность и низкая степень взаимодействия	права педагогов. Ограничить понимание старого понятия наставничества. Выстраивание вертикали наставничества.			
2	Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности,	Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают затруднение или необходимость получить	Повышение психолого-педагогического уровня деятельности; повышение научно-методического уровня деятельности.			улучшение психологического климата в образовательной организации; повышение методической компетентности; научить	На основании входного анкетирования составление плана работы, согласование наставника и наставляемого	29.08.2022

	уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ»	консультацию от наставника				грамотно, оформлять школьную документацию	о 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,	Углубление научно-профессиональных знаний			рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной	Беседа по проведенному мероприятию : Цель, задачи, какие этапы удались лучше и	В течение года (по мере возникновения вопросов)

		собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.				организации;	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.	
5	Оказывать <i>малоопытного</i> (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно	Посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.	Освоение методикой, практичекими навыками и приемами проведения занятий. Отработка навыков мотивировать			Повышение уровня мастерства наставляемого педагога. Повышение мотивации молодого специалиста. Стремление добиваться	Анкетирование: какие вебинары использовала при подготовке к уроку? Какие видео использовала?	В течение года (по мере возникновения вопросов)

	устранять допущенные ошибки. Использовать просмотренные вебинары по методике преподавания уроков. Использование видео уроков	Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях. Проводить анализ посещенных уроков.	обучающихся.			лучших результатов	Помогли ли мотивировать обучающихся использованные материалы во время урока?	
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	Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия.	В течение года

						активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);		
7	Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью <i>малоопытного</i> (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер	При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога			Отработка навыком представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на ШМО. Отметить положительн	В течение года (по графику проведения ШМО, педагогических советов)

	воспитательного и дисциплинарного воздействия	стороны в работе начинающего педагога.				ШМО	ые стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.	
8	Периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации <i>малоопытного</i> (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности	Помогать проводить мероприятия, просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующими при проведении открытых мероприятий.	Изучение траектории работы наставляемого педагога. Своевременно й 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 <i>малоопытного</i> (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе	Представлять деятельность наставляемого педагога на педагогических советах.	Мотивация наставляемого педагога. Показ достижений и развитие методической, воспитательно й его работы			Повышение траектории обучения	Анализ посещенных мероприятий , анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на педагогическом совете.	Раз в полугодие

							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	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	По графику

	наставляемого						курсовой подготовки или проведенных мероприятий .	
1 2	В составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого педагога и иных оценочных или конкурсных мероприятиях	Посещать уроки, мероприятия, делать анализ посещенных уроков, показать траекторию деятельности и повышения квалификации наставляемого.	Диагностика успешности работы молодого специалиста.			Повышение педагогического мастерства наставляемого педагога	Творческий отчет наставляемого о педагога	По графику
1 3	Принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества	На заседании ШМО проанализировать выполнение персонализированной программы Дать возможность наставляемому учителю выразить свое отношение к	Развитие коммуникативных способностей; диагностика успешности работы молодого специалиста.					

		наставнической деятельности, и получила ли она ответы на вопросы, которые были в начале учебного года и в начале трудовой деятельности.		
--	--	---	--	--