

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Наурская средняя общеобразовательная школа №1»**

Утверждаю:
Директора школы
_____ Лабазанова М.Р.

**Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) для
наставника на 2023-2024 учебный год**

Составил методист
Тураева С. Б.

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;

1	<p>Организация наставнической деятельности «Педагогпедагог»</p> <p><i>Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующего снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</i></p> <p>Знакомство с</p>	<p>Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных,</p>	<p>Формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию - развитие коммуникативных способностей;</p>	<p>1) Нехватка кадров. Нет учителя с большим стажем работы, малокомплектная школа 2-3 со стажем до 3 лет.</p> <p>2) Нет интернета в школе.</p>	<p>Использование помощи учителей РМО. Использование курсовой подготовки и.</p> <p>Использование методической литературы.</p> <p>Использование различных форм деятельности:</p>	<p>укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;</p> <p>рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;</p>	<p>Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета,...</p>	28.08.2022
---	---	---	--	--	--	---	--	------------

<p>основными обязанностями, требованиями, предъявляемым и 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>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</p>		<p>3) Недостаточное стимулирование и мотивация работы наставничества</p> <p>4) «Эффект узнавания»- путать старые и новые положения о</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</p>			
--	---	--	--	--	--	--	--

		наставляемому педагогу веру в		наставни честве	педагогов.			
--	--	----------------------------------	--	--------------------	------------	--	--	--

	<p>собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы.</p>		<p>5) Фрагментарность и низкая степень взаимодействия</p>	<p>Ограничить понимание старого понятия наставничества.</p> <p>Выстраивание вертикали наставничества.</p>			
--	---	--	---	---	--	--	--

2	Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психологопедагогической, методической компетентности, уровня	Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают затруднение или необходимость получить консультацию от наставника	Повышение психологопедагогического уровня деятельности; повышение научно-методического уровня деятельности.			улучшение психологического климата в образовательной организации; повышение методической компетентности; научить грамотно, оформлять школьную документацию	На основании входного анкетирования составление плана работы, согласование наставника и наставляемого педагога.	29.08 . 2022
---	---	---	--	--	--	--	---	--------------

мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ»							
---	--	--	--	--	--	--	--

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	Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования,	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	В течение года (по мере возникновения вопросов)

	мероприятий	тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.					увлечь всех обучающихся, мотивировать или нет. Какие трудности, какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз.	
--	-------------	--	--	--	--	--	---	--

5	Оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.	Посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях. Проводить анализ посещенных	Освоение методикой, практичеким 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)
---	--	--	---	--	--	--	---	---

	Использовать просмотренные вебинары по методике преподавания уроков. Использование видео уроков	уроков.						
--	---	---------	--	--	--	--	--	--

6	<p>Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора</p>	<p>Привлекать в качестве ассистента при проведении конкурсов, соревнований, открытых мероприятий.</p>	<p>Освоение методики научноисследовательской и опытноэкспериментальной деятельности</p>			<p>рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития, повышение научнометодической и социальной активности педагогических работников (написание статей,</p>	<p>Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия.</p>	<p>В течение года</p>
---	---	---	---	--	--	--	--	-----------------------

						проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

7	<p>Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и</p>	<p>При проведении МС давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.</p>	<p>Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого о педагога</p>			<p>Отработка навыком представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ШМО</p>	<p>Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на ШМО. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.</p>	<p>В течение года</p>
---	---	---	--	--	--	---	---	-----------------------

	дисциплинарного воздействия							
--	-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--

8	<p>Периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности</p>	<p>Помогать проводить мероприятия, просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующим и при проведении открытых мероприятий.</p>	<p>Изучение траектории работы наставляемого педагога. Своевременной помощи в освоении методики преподавания и повышении результата его профессиональной деятельности.</p>			<p>Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству</p>	<p>Анализ в качестве отчета или в устной форме.</p>	<p>Раз в четверть</p>
9	<p>Подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе</p>	<p>Представлять деятельность наставляемого педагога на педагогических советах.</p>	<p>Мотивация наставляемого педагога. Показ достижений и развитие методической, воспитательной его работы</p>			<p>Повышение траектории обучения</p>	<p>Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на педагогическом совете.</p>	<p>Раз в полугодие</p>

							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 социальнокультурную жизнь образовательной организации;	Анализ посещенных мероприятий	В течение года по графику.

1 1	Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с	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
--------	---	---	--	--	--	--	--	------------

	деятельностью наставляемого							
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 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 МС проанализировать выполнение персонализированной программы Дать возможность наставляемому учителю выразить свое отношение к наставнической деятельности, и получила ли она ответы на вопросы, которые были в	Развитие коммуникативных способностей; диагностика успешности работы молодого специалиста.			Дать характеристику на наставляемого педагога и результаты совместной работы. Подписать договор о продлении работы молодого специалиста с данной общеобразовательной организацией.	Провести анализ достижений учителя за учебный год: траектория обученности обучающихся, траектория достижений педагога. Использовать при этом 4 характеристики: – реакция наставляемого , или его эмоциональная удовлетвореннос	По графику
--------	--	--	---	--	--	---	--	------------

начале учебного года и в начале трудовой деятельности.

ть от пребывания в роли наставляемого;
– **изменения в знаниях** и их оценки;
– **изменение поведения** и способа действий в проблемных ситуациях;
– **общая оценка результатов** для образовательной организации:
1) оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.
В роли наставляемого педагог

							проходит обучение, активно взаимодействует	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

							<p>с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	---	--