

Утверждаю:

Директор школы

МБОУ «Наурская СОШ №1»

Лабазанова М. Р.



**Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) для наставника**

**на 2022-2023 учебный год**

**Составил методист**

**Тураева С. Б.**

**Утверждаю:**  
**Директор школы**  
**МБОУ «Наурская СОШ №1»**  
**\_\_\_\_\_ Лабазанова М. Р.**

**Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) для наставника**  
**на 2022-2023 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;
- 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	<p>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></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;</p> <p>- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию</p> <p>- 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.</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 воодушевляющих и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в</p>		<p>3) Недостаточное стимулирование и мотивация работы наставничества</p> <p>4) «Эффект узнавания»- путать старые и новые положения о наставничестве</p>	<p>«педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»</p> <p>Составление и нормативных и правовых актов для закрепления стимулирующих, подключение профсоюзные организации, которые призваны отстаивать права педагогов.</p>			
--	---	--	---	---	--	--	--

		<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	<p>Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня</p>	<p>Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают затруднение или необходимость получить консультацию от наставника</p>	<p>Повышение психолого-педагогического уровня деятельности ; повышение научно-методического уровня деятельности .</p>			<p>улучшение психологического климата в образовательной организации;</p> <p>повышение методической компетентности;</p> <p>научить грамотно, оформлять школьную документацию</p>	<p>На основании входного анкетирования составление плана работы, согласование наставника и наставляемого педагога.</p>	<p>29.08.2022</p>

	мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ»							
3	Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическом у коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности.	Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональн ые перспективы.	Повышение научно- методическо го уровня деятельности			качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемого; улучшение психологического климата в образовательной организации;	Проведение мероприятий, взаимопосещени е и анализ, подведение рефлексии в конце мероприятий.	В течение 1 четверти
4	Консультировать по поводу самостоятельно го 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- профессиона льных 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 возникнове ния 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, практик 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	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,	Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия.	В течение года

						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 молодого педагога, (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и	При проведении МС 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

	дисциплинарно го воздействия							
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 стимулирующим и при проведении открытых мероприятий.	Изучение траектории работы наставляемого о 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 предложениями по дальнейшей работе	Представлять деятельность наставляемого педагога на педагогических советах.	Мотивация наставляемого о педагога. Показ достижений и развитие методической, воспитательной 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	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 наставляемому педагогу 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: – <b>реакция наставляемого</b> , 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>	
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--