

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

**Утверждаю:**  
Директора школы  
\_\_\_\_\_ Лабазанова М.Р.

**Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) для  
наставника на 2024-2025 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.

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-

Важным компонентом



|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                  |            |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1 | <p>Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог»</p> <p><i>Цель:</i><br/>создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</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. 2) Нет интернет-а 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> | 28.08.2024 |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| <p>основными обязанностями, требованиями, предъявляемым и к учителюпредметнику 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>коммуникацион ных и др.).<br/>         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 воодушевляющ ий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в</p> |  | <p>3)<br/>         Недостат очное стимулирование и мотивация работы наставни чества</p> <p>4)<br/>         «Эффект узнавани я»- путать старые и новые положени я о наставни честве</p> | <p>«педагог вуза/колле джа – молодой педагог образовате льной организац ии»</p> <p>Составлен ие нормативн ых и правовых актов для закреплени я стимулирую щих, подключен ие профсоюз ные организац ии, 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, психологопедагогической, 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 психологопедагогического уровня деятельности ; повышение научно-методического уровня деятельности .</p> |                                                           |                                                                                                           | <p>улучшение психологического климата в образовательной организации; повышение методической компетентности; научить грамотно, оформлять школьную документацию</p> | <p>На основании входного анкетирования составление плана работы, согласование наставника и наставляемого педагога.</p> | <p>29.08.2024</p> |

|   |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                              |                                                    |  |  |                                                                                                                                                           |                                                                                                                            |                                                 |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
|   | мотивации.<br>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 удалась 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 | 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 научноисследовательской и опытноэкспериментальной деятельности |  |  | 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, | Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия. | В течение года |

|   |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                         |                                                                            |  |  |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                         |                       |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|   |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                         |                                                                            |  |  | <p>проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);</p> |                                                                                                                                                                                         |                       |
| 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 педагога</p> |  |  | <p>Отработка навыков 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> |

|   |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                   |  |  |                                                               |                                                                                                                      |                 |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
|   | 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 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 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 социальнокультурную 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<br>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<br>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<br>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 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: – <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 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 деятельности наставника. |  |
|--|--|--|--|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|