

Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа наставничества

МОУ СОШ №13

Наставник: Толмачева Нина Ивановна, учитель математики

Наставляемый: Колтакова Ирина Николаевна, учитель начальных классов

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.

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 и мер	Отметка о выполнении
1	Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог» <i>Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем</i>	Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-	Формирование и развитие профессиональных значимых умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по	1) Нехватка кадров.	Использование помощи учителей РМО. Использование курсовой подготовки.	укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников	Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят.	28.08.2022

	<p><i>адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</i></p> <p>Знакомство с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности; знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.</p>	<p>профессионала) для приобретения 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. Наставник учит преодолевать препятствия,</p>	<p>самообразование</p> <p>- развитие коммуникативных способностей;</p>	<p>2) «Эффект узнавания»- путать старые и новые положения о наставничестве</p>	<p>Использование методической литературы.</p> <p>Использование различных форм деятельности: «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»</p> <p>Составление нормативных и правовых актов для закрепления стимулирующих, подключение профсоюзные организации, которые призваны отстаивать права педагогов.</p>	<p>всех категорий;</p> <p>рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации ;</p>	<p>Какая помощь необходима: ведение документации , методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета,...</p>	
--	---	--	--	--	--	--	---	--

		внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы.			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, уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ»	Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают затруднение или необходимость получить консультацию от наставника	Повышение психолого-педагогического уровня деятельности; повышение научно-методического уровня деятельности.			улучшение психологического климата в образовательной организации ; повышение методической компетентности; научить грамотно, оформлять	На основании входного анкетирования составление плана работы, согласование наставника и наставляемого педагога.	29.08.2022

						школьную документацию		
3	Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности.	Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.	Повышение научно-методического уровня деятельности			качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемого; улучшение психологического климата в образовательной организации	Проведение мероприятий, взаимопосещение и анализ, подведение рефлексии в конце мероприятий.	В течение 1 четверти
4	Консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий	Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи	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 почему, какие – требуют доработки.	В течение года (по мере возникновения вопросов)

		с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.				организации ;	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 молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять	Посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях.	Освоение методикой, практическими 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 использованн	В течение года (по мере возникновения вопросов)

	<p>допущенные ошибки.</p> <p>Использовать просмотренные вебинары по методике преподавания уроков.</p> <p>Использование видео уроков</p>	<p>Проводить анализ посещенных уроков.</p>					<p>ые материалы во время урока?</p>	
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 научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности</p>			<p>рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности и профессионального развития,</p>	<p>Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника.</p> <p>Разбор анализа и мероприятия.</p>	<p>В течение года</p>

						повышение научно-методической и социальной 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	При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить	Анализ работы совместного труда наставника и			Отработка навыком представления своих наработок, своего	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых	В течение года (по графику проведения ШМО,

	<p>деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия</p>	<p>рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.</p>	<p>наставляемого педагога</p>			<p>мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ШМО</p>	<p>педагогом за период работы на ШМО. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.</p>	<p>педагогических советов)</p>
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 стимулирующими 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</p>	<p>Представлять деятельность наставляемого педагога на педагогических советах.</p>	<p>Мотивация наставляемого педагога. Показ достижений и развитие</p>			<p>Повышение траектории обучения</p>	<p>Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых</p>	<p>Раз в полугодие</p>

	предложениями по дальнейшей работе		методической, воспитательной его работы				педагогом за период работы на педагогическом совете. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.	
10	Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества. Включить план предметной недели.	Представлять презентации о работе педагога в интернет сайтах, на сайте школы	Повышение мотивации методического мастерства.			повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации	Анализ посещенных мероприятий	В течение года по графику.
11	Участвовать в обсуждении	Проходить курсы повышения	Освоение корпоративных			Выявлять возникающие	Анализ пройденных	По графику

	вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого	квалификации, выполнять работы по наставничеству.	норм поведения, развитие коммуникативных способностей			е вопросы и решать по мере их поступления	курсов, разбор вопросов, которые возникли при прохождении курсовой подготовки или проведенных мероприятий.	
12	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
13	Принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы	На заседании ШМО проанализировать выполнение персонализированной программы Дать возможность наставляемому учителю выразить свое отношение к наставнической	Развитие коммуникативных способностей; диагностика успешности работы молодого специалиста.			Дать характеристику на наставляемого педагога и результаты совместной работы. Подписать договор о	Провести анализ достижений учителя за учебный год: траектория обученности обучающихся, траектория достижений педагога.	По графику

	(целевой модели) наставничества	деятельности, и получила ли она ответы на вопросы, которые были в начале учебного года и в начале трудовой деятельности.				продлении работы молодого специалиста с данной общеобразовательной организацией.	Использовать при этом 4 характеристики: – реакция наставляемого , или его эмоциональная удовлетворенность 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 эмоционально	
--	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

							<p>й 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,</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--

							является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

Учитель- наставник: Толмачева Н.И.