

**Индивидуальный образовательный маршрут
и персонализированная программа наставничества
в МБОУ «Гимназия №1 а.Псыж им. А.М. Каблахова»**

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 поддерживать 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 положений 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 РИПКО, ЦНППМ

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.

	деятельности	деятельности, направления деятельности	риски при реализации программы	преодоления	результаты	эффективности мер
1	Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог» Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующего снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. 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.	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, коммуникативных 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 наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и	1) Нехватка кадров. Нет учителя с большим стажем работы, малокомплектная школа 2-3 со стажем до 3 лет. 2) Нет интернета в школе. Недостаточное стимулирование и мотивация работы наставничества	Использование помощи учителей РМО. Использование курсовой подготовки. Использование методической литературы. Использование различных форм деятельности и: «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» Составление нормативных и правовых	укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий; рост числа специалистов в, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации ;	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.

		начинающими педагогами являются беседы.		4) «Эффект узнавания»- путать старые и новые положения о наставничестве 5) Фрагментарность и низкая степень взаимодействия	актов для закрепления стимулирующих, подключении профсоюзные организации, которые призваны отстаивать права педагогов. Ограничить понимание старого понятия наставничества. Выстраивание вертикали наставничества.	улучшение психологического климата в образовательной организации ;	На основании входного анкетирования составление плана работы, согласование наставника и наставляемого педагога.
2	Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его	Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают затруднение или необходимость получить консультацию от наставника	Повышение психологического уровня деятельности; повышение научно-методического				

		начинающими педагогами являются беседы.		4) «Эффект узнавания»- путать старые и новые положения о наставничестве 5) Фрагментарность и низкая степень взаимодействия	актов для закрепления стимулирующих, подключении профсоюзные организации, которые призваны отстаивать права педагогов. Ограничить понимание старого понятия наставничества. Выстраивание вертикали наставничества.				На основании входного анкетирования составление плана работы, согласование наставника и наставляемого педагога.
2	Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его	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				улучшение психологического климата в образовательной организации ;		

	научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ»		уровня деятельности.			повышение методической компетентности; научить грамотно, оформлять 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.	
4	Консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным	Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются	Углубление научно-профессиональных знаний		рост числа специалистов в, желающих продолжить	Беседа по проведенному мероприятию: Цель, задачи, какие этапы удались лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогли ли увлечь всех обучающихся,	

	педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий	беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.				свою работу в данном коллективе образовательной организации ;	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. Использовать просмотренные вебинары по методике преподавания уроков. Использование видео уроков	Посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях. Проводить анализ посещенных уроков.	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 использованные материалы во время урока?
6	Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию	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	Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия.

общекультурного и профессионального кругозора

профессиональные и личные затруднения, а также нашедших новые возможности и профессионального развития, 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 обсуждениях вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлениях, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога			Отработка навыков представлений 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.
8	Периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого педагога (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности	Помогать проводить мероприятия, просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующими при проведении открытых мероприятий.	Изучение траектории работы наставляемого педагога. Своевременной помощи в освоении методики преподавания и повышении результативности его профессиональной деятельности.			Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству	Анализ в качестве отчета или в устной форме.
9	Подводить итоги профессиональной адаптации молодого педагога (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. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.
10	Привлекать наставляемого к	Представлять презентации о работе	Повышение мотивации			повышение уровня	Анализ посещенных мероприятий

	участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества. Включить план предметной недели.	педагога в интернет сайтах, на сайте школы	методического мастерства.			включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации ;	
11	Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого	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.
12	В составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого педагога и иных оценочных или конкурсных мероприятиях	Посещать уроки, мероприятия, делать анализ посещенных уроков, показывать траекторию деятельности и повышения квалификации наставляемого.	Диагностика успешности работы молодого специалиста.			Повышение педагогического мастерства наставляемого педагога	Творческий отчет наставляемого педагога

13	Принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества	На заседании ШМО проанализировать выполнение персонализированной программы Дать возможность наставляемому учителю выразить свое отношение к наставнической деятельности, и получила ли она ответы на вопросы, которые были в начале учебного года и в начале трудовой деятельности.	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 обучения обучающихся, траектория достижений педагога. 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 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 результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.
----	--	--	--	--	--