Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа наставничества.

**Учитель- наставник:** Юсупова Г.Д.

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.

Персонализированная программа наставничества **«Педагог-педагог»** определяет взаимодействие наставника и наставляемого на индивидуальной основе. 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.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Виды, форма деятельности | Этапы деятельности, направлениядеятельности | Способы реализации | Ожидаемые результаты | Критерии оценивания  |
| 1 | Организация наставнической деятельности«Педагог- педагог» Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствую щих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессионал ьнуюдеятельность молодого педагога.Знакомство с основнымиобязанностями, | Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога профессионала)дляприобретения молодым педагогом необходимых профессиональннавыков (организацион ных, предметных, коммуникацио нных и др.). Модель наставника,который | Формирование и развитие профессионально значимых умений инавыков;* создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию
* развитие коммуникативн ых способностей;
 | Использование помощи учителей РМО.Использование курсовой подготовки.Использование методической литературы.Использование различных форм деятельности:«педагогвуза/колледжа– молодой педагог образовательной организации»Составление нормативных и правовых актов для закрепления | укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;рост числа специалистов, желающихпродолжить 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,… |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | требованиями,предъявляемы ми к учителю- предметнику с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности; знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположение м учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений. | является«другом, товарищем ибратом», и модель учителя, когда на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющи ивдохновляющий пример успешного наставника.Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственныесилы и в |  | стимулирующих, подключение профсоюзные организации, которые призваны отстаивать права педагогов.Ограничить понимание старого понятия наставничества.Выстраивание вертикали наставничества. |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | позитивные профессиональ ные перспективы.Формами и методами организации работы смолодыми и начинающими педагогами являютсябеседы. |  |  |  |  |
| 2 | Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализир ованные программы наставничеств а с учетом уровня его научной, психолого- педагогической, методической компетентнос ти, уровнямотивации. | Провести опрос или анкетирование, беседу повыявлению списка вопросов, которые вызываютзатруднение или необходимость получить консультацию от наставника | Повышение психолого- педагогическог оуровня деятельности; повышение научно- методического уровня деятельности. |  | улучшение психологического климата в образовательной организации;повышение методической компетентности;научить грамотно, оформлять школьную документацию | На основании входного анкетирование составление плана работы, согласование наставника и наставляемого педагога. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Помочь работать в программе«Конструктор программ» |  |  |  |  |  |
| 3 | Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическо му коллективу, обучающимся и их родителям,увлечения, наклонности. | Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональ ные 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 | Консультиров ать по поводу самостоятель ного проведения молодым или менее опытнымпедагогом | Формами и методами организации работы смолодыми и начинающими педагогами являютсябеседы, | Углубление научно- профессиональ ных знаний |  | рост числа специалистов, желающихпродолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации; | Беседа по проведенному мероприятию: Цель, задачи, какие этапы удались лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогла ли увлечь всех обучающихся, мотивировать или нет. Какие трудности, какиеположительные стороны |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | учебных занятий и внеклассных мероприятий | собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары,методические консультации. |  |  |  | может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз. |
| 5 | Оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальн ую помощь в овладении практическим и приемами и способами качественного проведения занятий,выявлять и совместно устранятьдопущенные | Посещение и взаимопосещен ие уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях. Проводитьанализ | Освоение методикой, практичекими 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? |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ошибки. Использовать просмотренн ые вебинары по методике преподавания уроков.Использовани е видео уроков | посещенных уроков. |  |  |  |  |
| 6 | Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурно-го и профессиональ-ного кругозора | Привлекать в качестве ассистента при проведении конкурсов, соревнований, открытых мероприятий. | Освоение методики научно- исследовательс кой и опытно- эксперименталь ной деятельности |  | рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессионально е выгорание, устранивших профессиональны е и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионально го развития,повышение научно- методической и социальной активностипедагогическихработников | Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательн ого и дисциплинарноговоздействия | При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно ввыступлении, обобщить.Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога. | Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога |  | Отработка навыком представлениясвоих 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 сообщатькуратору или | Помогать проводитьмероприятия, просматривать | Изучение траекторииработы наставляемого |  | Отслеживание достигнутыхрезультатов работы по наставничеству | Анализ в качестве отчета или в устной форме. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | руководителю методическог о объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативно сти его профессиональ-ной деятельности | разработки, представлять на поощрение стимулирующими при проведении открытых мероприятий. | педагога. Своевременной помощи в освоении методики преподавания и повышении результата его профессиональной деятельности. |  |  |  |
| 9 | Подводить итоги профессиональ-ной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложения ми по дальнейшейработе | 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 участию в мероприятиях, связанных с | Представлять презентации о работе педагога в интернетсайтах, на сайте | Повышение мотивации методического мастерства. |  | повышение уровня включенности молодых иначинающих | Анализ посещенных мероприятий |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | реализацией персонализир ованной программы наставничества.Включить план предметной недели. | школы |  |  | педагогов в педагогическую деятельность и социально- культурнуюжизнь образовательной организации; |  |
| 11 | Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением системы наставничеств а в образователь-ной организации, в том числе с деятельностью наставляемого | Проходить курсы повышенияквалификации, 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 приниматьучастие в | Посещать уроки, мероприятия,делать анализ | Диагностика успешности работымолодого |  | Повышение педагогического мастерстванаставляемого | Творческий отчет наставляемого педагога |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | аттестации наставляемого педагога и иных оценочных или конкурсныхмероприятиях | посещенных уроков, показать траекторию деятельности и повышения квалификациинаставляемого. | специалиста. |  | педагога |  |

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.