

Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа наставничества.

Дорожная карта по работе наставника с наставляемым «Педагог-педагог»

Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог»

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество: Чепура Владимир Викторович
Образование: Высшее Бакалавр, 49.03.01 Физическая культура
Какое учебное заведение окончил: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет» г. Ставрополь..
Год окончания: 2018г.
Педагогический стаж: 0,5
Место работы: МКОУ СОШ №9 с.Веселое
Дата принятия на работу: 9.12.2020
Должность: Учитель
Предмет: Физическая культура
Учебная нагрузка: 21 часа
Классы: 2,3,4, 5,6,7,8,9
Классное руководство: -
Квалификационная категория: б/к

Сведения о педагоге - наставнике

Фамилия, имя, отчество: Лапистова Оксана Валентиновна
Образование: высшее
Какое учебное заведение окончил: Новокузнецкий педагогический институт
2001

Специальность по диплому: учитель начальных классов
Педагогический стаж: 29 года
Место работы: МКОУ СОШ №9 с.Веселое
Должность: Заместитель директора по УР, учитель
Предмет: Физическая культура
Учебная нагрузка: 6
Классы 10,11
Квалификационная категория: Соответствие

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	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> Знакомство с основными	Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых	Формирование и развитие профессиональных умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию	1) Нехватка кадров в. Нет учителя с большим стажем работы, малоквалифицированная 2-3 стажем до 3	Использование помощи учителей РМО. Использование курсовой подготовки. Использование методической	укрепление уверенности и в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий; рост числа специалистов, желающих продолжить	Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима:	28.08.2022

	<p>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>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, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы.</p>	<p>- развитие коммуникативных способностей;</p>	<p>лет. 2) Нет интернета в школе .</p> <p>3) Недостаточное стимулирование и мотивация работы наставничества</p> <p>4) «Эффект узнавания» - путать старые и новые положения о</p>	<p>литературы. Использование различных форм деятельности: «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» Составление нормативных и правовых актов для закрепления стимулирующих, подключение профсоюзных организаций, которые призваны отстаивать права педагогов. Ограничить понимание старого понятия наставничества.</p>	<p>ь свою работу в данном коллективе образовательной организации;</p>	<p>ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета, ...</p>
--	---	---	---	--	--	---	--

				наставничестве 5) Фрагментальность и низкая степень взаимодействия	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 школьную документацию	На основании входного анкетирования составлен план работы, согласован с наставником и наставляемого педагога.	29.08.2022
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	Формами и	Углублен			рост числа	Беседа по	В

	поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий	методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.	ие научно-профессиональных знаний			специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;	проведению мероприятия: Цель, задачи, какие этапы удались лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогли ли увлечь всех обучающихся, мотивировать или нет. Какие трудности, какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз.	течение года (по мере возникновения вопросов)
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, практичными 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)

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 научной и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства)	Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия.	В течение года
7	Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его	При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении,	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога			Отработка навыков представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам,	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых	В течение года (по графику проведения ШМО)

	поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.				тем педагогического совета или ШМО	педагогом за период работы на ШМО. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.	, педагогических советов)
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 стимулирующими при проведении открытых мероприятий.	Изучение траектории и 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. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной	Раз в полугодие

							ой деятельно сти.	
10	<p>Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества.</p> <p>Включить план предметной недели.</p>	Представлять презентации о работе педагога в интернет сайтах, на сайте школы	Повышение мотивации и методического мастерства.			<p>повышение уровня ключевых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность социально-культурную жизнь образовательной организации;</p>	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 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.	По графику
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 (целевой модели) наставничества	<p>На заседании ШМО проанализировать выполнение персонализированной программы</p> <p>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.</p>	<p>Развитие коммуникативных способностей;</p> <p>диагностика успешности работы молодого специалиста.</p>			<p>Дать характеристику наставляемому педагогу и результаты совместной работы.</p> <p>Подписать договор о продлении работы молодого специалиста с данной общеобразовательной организацией.</p>	<p>Провести анализ достижений учителя за учебный год: траектория обученности обучающихся, траектория достижений педагога. Использовать при этом 4 характеристики:</p> <p>– 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</p>	По графику
----	--	---	--	--	--	---	---	------------

							<p>эмоциональной удовлетворенностью и 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.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--

В данную таблицу будут внесены конкретные мероприятия, которые будут выявлены после составления плана работы молодого специалиста и школы.

Учитель- наставник: Лапистова О.В.