



**Программа наставничества с индивидуальным маршрутом наставляемого
МКОУ СОШ №19 аул Юсуп-Кулакский
на 2022-2023 учебный год**

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

Цель: создание условий для работы и профессионального роста малоопытного специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность малоопытного педагога.

Задачи:

- обеспечить полноценную адаптацию малоопытного специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства малоопытного специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- привить малоопытному специалисту интерес к педагогической деятельности;
- адаптировать малоопытного 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 малоопытным 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.

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 и	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 малоопытного специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</i> 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 – малоопытный специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения малоопытным 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,	Формирование и развитие профессиональных умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию - развитие коммуникативных способностей;	1) Нехватка кадров. Нет учителя с большим стажем работы, малокомплектная школа 2-3 со стажем до 3 лет. 2) Нет интернета в школе. 3) Недостаточное стимулирование и мотивация работы наставничества 4) «Эффект узнавания»- путать старые и новые положения о наставничестве 5) Фрагментарность и низкая степень взаимодействия	Использование помощи учителей РМО. Использование курсовой подготовки. Использование методической 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 наставниче	укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников в всех категориях; рост числа специалистов, 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,...	28.08.2022

		<p>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>ства.</p> <p>Выстраивание вертикали наставничества.</p>			
2	<p>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»</p>	<p>Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают затруднение или необходимость получить консультацию от наставника</p>	<p>Повышение психолого-педагогического 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>	29.08.2022
3	<p>Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности.</p>	<p>Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в</p>	<p>Повышение научно-методического уровня деятельности</p>			<p>качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемого; улучшение</p>	<p>Проведение мероприятий, взаимопосещение и анализ, подведение рефлексии в конце мероприятий.</p>	В течение 1 четверти

		позитивные профессиональные перспективы.				е психологического климата в образовательной организации;		
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 с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематическое педсоветы, семинары, методические консультации.	Углубление научно-профессиональных знаний			рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;	Беседа по проведенному мероприятию: Цель, задачи, какие этапы удалось лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогла ли увлечь всех обучающихся, мотивировать или нет. Какие трудности, какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз.	В 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, практическими навыками и приемами проведения занятий. Отработка навыков мотивировать обучающихся.			Повышение уровня мастерства наставляемого педагога. Повышение мотивации и молодого специалиста. Стремление добиваться лучших результатов	Анкетирование: какие вебинары использовал при подготовке к уроку? Какие видео использовал? 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, повышению научно-методической и социальной активности и 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)	При проведении ШИМГ давать возможность выступить с докладом, находить	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога			Отработка навыков представления своих наработок, своего мнения по	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период	В течение года (по графику проведения)

	педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	рациональное зерно в выступлениях, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.				рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ШМГ	работы на ШМГ. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.	ШМГ, педагогических советов)
8	Периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации малоопытного 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 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 малоопытного 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 и 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.	Раз в полугодие
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 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 и 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	На заседании ШМГ 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 обученности 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; –	По графику

							общая оценка результато в для образовател ьной организации : 1) оценка эмоциональ ной удовлетворе нности от обучения в рамках наставничес тва, или реакция. В роли наставляемо го педагог проходит обучение, активно взаимодейст вует с наставником , осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворе нность педагога, испытываю щего потребность в преодолени и профессион ального затруднения , является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемо го, так и для оценки деятельност и наставника.	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

В данную таблицу будут внесены конкретные мероприятия, которые будут выявлены после составления плана работы малоопытного специалиста и школы.
Учитель- наставник: Чершеева Х.Х.