

Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа наставничества МКОУ СОШ №2 с.п. В. Куркужин

Дорожная карта по работе наставника с наставляемым «Педагог-педагог» (Жамбаева И.М./Нахушева М.М.)

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.
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</i>	Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного	Формирование и развитие профессиональных значимых умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию	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	Использование помощи учителей МО. Использование курсовой подготовки. Использование методической литературы. Использование различных форм	Укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического	Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие	28.08.2025

	<p><i>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>педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).</p> <p>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</p>	<p>ю - развитие коммуникативных способностей;</p>	<p>стимулирование и мотивация работы наставничества</p> <p>4) «Эффект узнавания»- путать старые и новые положения о наставничестве</p> <p>5) Фрагментарность и низкая степень взаимодействия</p>	<p>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>Ограничить понимание старого понятия наставничества.</p> <p>Выстраивание вертикали наставничества.</p>	<p>потенциала работников всех категорий; рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации</p>	<p>проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета</p>	
--	--	--	---	--	---	---	--	--

		<p>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>						
2	<p>Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической,</p>	<p>Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые вызывают затруднение или</p>	<p>Повышение психолого-педагогического уровня деятельности; повышение научно-методического уровня деятельности</p>			<p>Улучшение психологического климата в образовательной организации; повышение методическ</p>	<p>На основании входного анкетирования составление плана работы, согласовани</p>	29.08.2025

	методической компетентности, уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ»	необходимость получить консультацию от наставника				ой компетентности; научить грамотно, оформлять школьную документацию	и наставляемого педагога	
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 мероприятия	В течение 1 четверти
4	Консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным	Формами и методами организации работы с молодыми и	Углубление научно-профессиональных знаний			Рост числа специалистов, желающих продолжить	Беседа по проведению мероприятия: Цель,	В течение года (по мере возникновения)

	педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий	начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации				ь свою работу в данном коллективе образовательной организации	задачи, какие этапы удались 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	вопросов)
5	Оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими	Посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в	Освоение методикой, практичекими навыками и приемами проведения			Повышение уровня мастерства наставляемого педагога.	Анкетирование: какие вебинары использовал а при подготовке к	В течение года (по мере возникновения вопросов)

	<p>приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки. Использовать просмотренные вебинары по методике преподавания уроков. Использование видео уроков</p>	<p>различных очных и дистанционных мероприятий. Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях. Проводить анализ посещенных уроков</p>	<p>занятий. Отработка навыков мотивировать обучающихся</p>			<p>Повышение мотивации молодого специалиста. Стремление добиваться лучших результатов</p>	<p>уроку? Какие видео использовал а? Помогли ли мотивировать обучающихся использованные 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 их профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможнос</p>	<p>Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия.</p>	<p>В течение года</p>

						ти профессио нального развития, повышение научно- методическ ой и_социальн ой активности педагогиче ских работников (написание статей,_про ведение исследован ий и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследоват ельской деятельнос ти, в конкурсах профессио нального мастерства		
7	Участвовать	в	При проведении	Анализ работы		Отработка	Анализ	В течение

	обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлениях, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога	совместного труда наставника и наставляемого педагога			навыком представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ШМО	посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на ШМО. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности	года (по графику проведения ШМО, педагогических советов)
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 стимулирующим и при проведении открытых мероприятий	Изучение траектории работы наставляемого педагога. Своевременной помощи в освоении методики преподавания и повышении результата его профессиональной деятельности			Отслеживание достигнутых результатов в работе по наставничеству	Анализ в качестве отчета или в устной форме	Раз в четверть
9	Подводить итоги профессиональной	Представлять деятельность	Мотивация наставляемого			Повышение	Анализ посещенных	Раз в полугодие

	адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе	наставляемого педагога на педагогических советах.	педагога. Показ достижений и развитие методической, воспитательной его работы			траектории обучения	мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на педагогическом совете. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности	
1 0	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	Анализ посещенных мероприятий	В течение года по графику

						образовательной организации		
1 1	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
1 2	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
1 3	Принимать участие в оценке качества реализованной	На заседании ШМО проанализировать	Развитие коммуникативных			Дать характеристику на	Провести анализ достижений	По графику

	<p>персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества</p>	<p>ь 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.</p>	<p>способностей; диагностика успешности работы молодого специалиста</p>			<p>наставляем ого педагога и результаты совместной работы. Подписать договор о продлении работы молодого специалиста с данной общеобразовательной организацией</p>	<p>учителя за учебный год: траектория обученности обучающихся, траектория достижений педагога. Использовать при этом 4 характеристики: – реакция наставляем ого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого; – изменения в знаниях и их оценки; – изменение поведения и способа действий в проблемных</p>	
--	---	---	---	--	--	--	--	--

							<p>ситуациях; – общая оценка результатов для образователь ной 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</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--

							этим удовлетворе нность педагога, испытываю щего потребность в преодолении профессиона льного 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