

Методические рекомендации по составлению персонализированной программы наставничества.

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

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 успешному вхождению в профессиональную</i>	Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных,	Формирование и развитие профессионально значимых 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.	Использование помощи учителей РМО. Использование курсовой подготовки. Использование	укрепление уверенности в собственных силах и развитие личного и педагогического потенциала работников всех	Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима:	

	<p><i>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>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</p>		<p>3) Недостаточно стимулирование и мотивация работы наставничества</p> <p>4) «Эффект узнавания»- путать старые и новые положения о наставничестве</p> <p>5) Фрагментарн</p>	<p>методической литературы.</p> <p>Использование различных форм деятельности:</p> <p>«педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»</p> <p>Составление нормативных и правовых актов для закрепления стимулирующих, подключение</p>	<p>категорий;</p> <p>рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;</p>	<p>ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета,...</p>	
--	--	--	--	--	---	--	---	--

		педагогами являются беседы.		ость и низкая степень взаимодействия	профсоюзные организации, которые призваны отстаивать права педагогов. Ограничить понимание старого понятия наставничества. Выстраивание вертикали наставничества.			
2	Разрабатывать совместно с наставляемым	Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка	Повышение психолого-педагогического			улучшение психоло	На основании входного	29.08.2022

	<p>педагогом персонализированной программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ»</p>	<p>вопросов, которые вызывают затруднение или необходимость получить консультацию от наставника</p>	<p>уровня деятельности; повышение научно-методического уровня деятельности.</p>			<p>гического климата в образовательной организации; повышение методической компетентности; научить грамотно оформлять школьную документацию</p>	<p>анкетирование составление плана работы, согласование наставника и наставляемого педагога.</p>	
--	--	---	--	--	--	---	--	--

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 поводу самостоятельного	Формами и методами организации работы с молодыми и	Углубление научно-			рост числа специал	Беседа по проведению	В течение года (по мере

	проведения молодым или менее опытным 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.	профессиональн ых знаний			истов, желающ их продолж ить свою работу в данном коллект иве образова тельной организа ции;	мероприяти ю: Цель, задачи, какие этапы удались лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогла ли увлечь всех обучающихс я, мотивироват ь или нет. Какие трудности, какие положитель ные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз.	возникновения вопросов)
5	Оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную	Посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование,	Освоение методикой, практичекими навыками и			Повыше ние уровня мастерс	Анкетирова ние: какие вебинары использовал	В течение года (по мере

	<p>помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.</p> <p>Использовать просмотренные вебинары по методике преподавания уроков.</p> <p>Использование видео уроков</p>	<p>тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.</p> <p>Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях.</p> <p>Проводить анализ посещенных уроков.</p>	<p>приемами проведения занятий.</p> <p>Отработка навыков мотивировать обучающихся.</p>			<p>тва наставляемого педагога .</p> <p>Повышение мотивации молодого специалиста.</p> <p>Стремление добиваться лучших результатов</p>	<p>а при подготовке к уроку?</p> <p>Какие видео использовал а?</p> <p>Помогли ли мотивировать обучающихся использованные материалы во время урока?</p>	<p>возникновения вопросов)</p>
6	<p>Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и</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, устрани</p>	<p>Составление анализа мероприятия , который посетила у наставника.</p> <p>Разбор анализа и мероприятия</p>	<p>В течение года</p>

	профессионального кругозора				вших професс иональн ые и личност ные затрудне ния, а также нашедш их новые возможн ости професс иональн ого развити я, повыше ние научно- методич еской и социал ьной активно сти педагог ических работни ков (написа		
--	--------------------------------	--	--	--	--	--	--

						ние статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);		
7	Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью	При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога			Отработка навыков представления своих	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых	В течение года (по графику проведения ШМО,

	молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.				наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, 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 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	Представлять деятельность наставляемого	Мотивация наставляемого педагога. Показ			Повышение траектор	Анализ посещенных мероприятия	Раз в полугодие

	(начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе	педагога на педагогических советах.	достижений и развитие методической, воспитательной его работы			ии обучени я	й, 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 реализацией персонализированной программы наставничества. Включить план предметной недели.	Представлять презентации о работе педагога в интернет сайтах, на сайте школы	Повышение мотивации методического мастерства.			повыше ние уровня включен ности молоды х и начинаю щих педагого в в педагог ическую деятель ность и социаль но-	Анализ посещенных мероприятий	В течение года по графику.

						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.	По графику
12	В составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого педагога и иных оценочных или	Посещать уроки, мероприятия, делать анализ посещенных уроков, показать траекторию деятельности и повышения	Диагностика успешности работы молодого специалиста.			Повышение педагогического мастерства	Творческий отчет наставляемого педагога	По графику

	конкурсных мероприятий	квалификации наставляемого.				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	<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</p>	<p>Провести анализ достижений учителя за учебный год: траектория обученности обучающихся, траектория достижений педагога.</p> <p>Использовать при этом 4 характеристики:</p> <p>– реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого; – изменения</p>	По графику

						организа цией.	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	
--	--	--	--	--	--	-------------------	---	--

							<p>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 и наставника.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

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

Учитель- наставник: И.О. (учителя)