

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НИЖНЕ-НОЙБЕРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА
№2»

МУНИЦИПАЛЬНИ БЮДЖЕТНИ
ЙУКЪАРДЕШАРАН ХЪУКМАТ «ЛАХА-
НОЙБЕРАРА №2 ЙОЛУ ЙУККЪЕРА
ИШКОЛ»

366212, Чеченская Республика, Гудермесский муниципальный район, Нижне-Нойберское сельское поселение, Тракторная, 67
E-mail: noiber_22@mail.ru сайт: <http://www.n-noybera-2.ru/> тел. 8928-089-56-37

Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа 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</i>	Взаимодействие « <i>опытный педагог – молодой специалист</i> », которое является классическим вариантом поддержки	Формирование и развитие профессионально значимых	1) Нехватка кадров. Нет учителя с большим	Использование помощи учителей РМО. Использование курсовой подготовки.	укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического	Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога,	28.08.2022

<p>роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</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>со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым 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, 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>умений и навыков;</p> <p>- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию</p> <p>- развитие коммуникативных способностей</p>	<p>стажем работы, малокомплектная школа 2-3 со стажем до 3 лет.</p> <p>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 наставничестве</p> <p>5) Фрагментарность и низкая степень</p>	<p>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.</p> <p>Ограничить понимание старого понятия наставничества</p>	<p>потенциала работников всех категорий; рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;</p>	<p>какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета,...</p>	
--	--	--	---	---	--	--	--

				взаимодей ствия	Выстраивани е 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 составление плана работы, согласование наставника 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, склонности.	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 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,	Углубление научно-профессиональных знаний			рост числа специалистов, желающих продолжить 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,	В течение года (по мере возникновения вопросов)

		внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.					мотивировать или нет. Какие трудности, какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз.	
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, практичеким и 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	Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия.	В течение года

						научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание 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 молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога			Отработка навыков представления своих 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.	В течение года (по графику проведения ШМО, 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			Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству	Анализ в качестве отчета или в устной форме.	Раз в четверть

			и повышении результата его профессиональной деятельности.					
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 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 курсовой подготовки или проведенных мероприятий.	По графику

Учитель- наставник: Муцаева Х.И.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НИЖНЕ-НОЙБЕРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА
№2»

МУНИЦИПАЛЬНИ БЮДЖЕТНИ
ЙУКЪАРДЕШАРАН ХЪУКМАТ «ЛАХА-
НОЙБЕРАРА №2 ЙОЛУ ЙУКЪЕРА
ИШКОЛ»

366212, Чеченская Республика, Гудермесский муниципальный район, Нижне-Нойберское сельское поселение, Тракторная, 67
E-mail: noiber_22@mail.ru сайт: <http://www.n-noybera-2.ru/> тел. 8928-089-56-37

Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа 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, способствующего снижению проблем адаптации и успешному</i>	Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения	Формирование и развитие профессиональных умений и навыков; - создание условий для удовлетворен	1) Нехватка кадров. Нет учителя с большим стажем работы, малокомплектная школа	Использование помощи учителей РМО. Использование курсовой подготовки.	укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;	Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение	28.08.2022

<p>вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</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>молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», 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>ия запросов по самообразованию - развитие коммуникативных способностей</p>	<p>стажем до 3 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 наставничестве</p> <p>5) Фрагментарность и низкая степень взаимодействия</p>	<p>Использование методической литературы. Использование различных форм деятельности: «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» 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</p>	<p>рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;</p>	<p>документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета,...</p>	
--	---	---	---	---	--	---	--

					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 составление плана работы, согласование наставника 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, склонности.	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 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	Углубление научно-профессиональных знаний			рост числа специалистов, желающих продолжить 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,	В течение года (по мере возникновения вопросов)

		мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.					какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз.	
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, гестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях. Проводить анализ посещенных уроков.	Освоение методикой, практичеким и 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 научно-методической и социальной активности	Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия.	В течение года

						педагогических работников (написание 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 молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога			Отработка навыком представления своих 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.	В течение года (по графику проведения ШМО, педагогическим советам)
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 профессионала			Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству	Анализ в качестве отчета или в устной форме.	Раз в четверть

			ьной деятельности.					
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 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 мастера.			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 курсовой подготовки или проведенных мероприятий.	По графику

Учитель- наставник: Ибрагимова З.А.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НИЖНЕ-НОЙБЕРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА
№2»**

**МУНИЦИПАЛЬНИ БЮДЖЕТНИ
ЙУКЪАРДЕШАРАН ХЪУКМАТ «ЛАХА-
НОЙБЕРАРА №2 ЙОЛУ ЙУККЪЕРА
ИШКОЛ»**

**366212, Чеченская Республика, Гудермесский муниципальный район, Нижне-Нойберское сельское поселение, Тракторная, 67
E-mail: noiber_22@mail.ru сайт: <http://www.n-noybera-2.ru/> тел. 8928-089-56-37**

Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа 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, способствующим снижению проблем адаптации и успешному</i>	Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения	Формирование и развитие профессиональных умений и навыков; - создание условий для удовлетворен	1) Нехватка кадров. Нет учителя с большим стажем работы, малокомплектная школа	Использование помощи учителей РМО. Использование курсовой подготовки.	укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;	Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение	28.08.2022

<p>вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</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>молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», 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>ия запросов по самообразованию - развитие коммуникативных способностей</p>	<p>стажем до 3 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 наставничестве</p> <p>5) Фрагментарность и низкая степень взаимодействия</p>	<p>Использование методической литературы. Использование различных форм деятельности: «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» Составление нормативных и правовых актов для закрепления стимулирующих,</p> <p>подключение профсоюзные организации, которые призваны отстаивать права педагогов.</p> <p>Ограничить понимание старого понятия наставничества</p> <p>Выстраивание вертикали</p>	<p>рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;</p>	<p>документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета,...</p>	
--	---	---	---	--	--	---	--

					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 составление плана работы, согласование наставника 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, склонности.	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 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	Углубление научно-профессиональных знаний			рост числа специалистов, желающих продолжить 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,	В течение года (по мере возникновения вопросов)

		мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.					какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий раз.	
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, гестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях. Проводить анализ посещенных уроков.	Освоение методикой, практичеким и 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 научно-методической и социальной активности	Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия.	В течение года

						педагогических работников (написание 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 молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога			Отработка навыком представления своих 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.	В течение года (по графику проведения ШМО, 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 профессионал			Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству	Анализ в качестве отчета или в устной форме.	Раз в четверть

			ьной деятельности.					
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 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 курсовой подготовки или проведенных мероприятий.	По графику

Учитель- наставник: Банжаева З.Б.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НИЖНЕ-НОЙБЕРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА
№2»**

**МУНИЦИПАЛЬНИ БЮДЖЕТНИ
ЙУКЪАРДЕШАРАН ХЪУКМАТ «ЛАХА-
НОЙБЕРАРА №2 ЙОЛУ ЙУККЪЕРА
ИШКОЛ»**

366212, Чеченская Республика, Гудермесский муниципальный район, Нижне-Нойберское сельское поселение, Тракторная, 67
E-mail: noiber_22@mail.ru сайт: <http://www.n-noybera-2.ru/> тел. 8928-089-56-37

Индивидуальный образовательный маршрут и персонализированная программа 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	Возможны е 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, способствующ их 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	Формирование и развитие профессиональных умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по	1) Нехватка кадров. Нет учителя с большим стажем работы, малокомплектная школа 2-3 со стажем до 3 лет. 2) Нет	Использование помощи учителей РМО. Использование курсовой подготовки. Использование методической литературы. Использование различных	укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий; рост числа желающих продолжить свою	Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в	28.08.2022

	<p>деятельность молодого педагога.</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>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>самообразования</p> <p>нию</p> <p>- развитие коммуникативных способностей</p>	<p>интернета в школе.</p> <p>3) Недостаточное 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>форм деятельности: «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»</p> <p>Составление нормативных и правовых актов для закрепления стимулирующих, подключение профсоюзных организаций, которые призваны отстаивать права педагогов.</p> <p>Ограничить понимание старого понятия наставничества</p> <p>Выстраивание вертикали наставничества</p>	<p>работу в данном коллективе образовательной организации;</p> <p>коллективе, оформление рабочего кабинета,...</p>		
2	<p>Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с</p>	<p>Провести опрос или анкетирование, беседу по выявлению списка вопросов, которые</p>	<p>Повышение психолого-педагогическ</p>			<p>улучшение психологического климата в</p>	<p>На основании входного анкетирования составление плана</p>	29.08.2022

	учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации. Помочь работать в программе «Конструктор программ»	вызывают затруднение или необходимость получить консультацию от наставника	ого уровня деятельности; повышение научно-методического уровня деятельности.			образовательной организации; повышение методической компетентности; научить грамотно, оформлять школьную документацию	работы, согласование наставника и наставляемого педагога.	
3	Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, склонности.	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 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, тематические 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	В течение года (по мере возникновения вопросов)

							нужно в следующий раз.	
5	<p>Оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную 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>Посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, гестирование, 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>Освоение методикой, практичеким и навыками и приемами проведения занятий.</p> <p>Отработка навыков мотивировать обучающихся</p>			<p>Повышение уровня мастерства наставляемого педагога.</p> <p>Повышение мотивации молодого специалиста.</p> <p>Стремление добиваться лучших результатов</p>	<p>Анкетирование: какие вебинары использовала при подготовке к уроку?</p> <p>Какие видео использовала?</p> <p>Помогли ли мотивировать обучающихся использованные материалы во время урока?</p>	<p>В течение года (по мере возникновения вопросов)</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 профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития, повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведени</p>	<p>Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника.</p> <p>Разбор анализа и мероприятия.</p>	<p>В течение года</p>

						е исследований и г. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);		
7	Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	При проведении ШМО давать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога			Отработка навыков представления своих 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.	В течение года (по графику проведения ШМО, педагогически х 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. Своевременн ой помощи в освоении методики преподавания и повышении результата его профессионал ьной 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 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 курсовой подготовки или проведенных мероприятий.	По графику

Учитель- наставник: Дикаева М.А.