

Утверждаю:

директор школы

МБОУ «Наурская СОШ №3»

М.М. Ирбаиева



Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) для наставника

на 2022-2023 учебный год

Составил учитель истории и обществознания:

Алаева Л.С.

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

<p>1</p> <p>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 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>Взаимодействие «<i>опыт ный педагог – молодой специалист</i>», которое является классическим вариантом поддержки 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</p>	<p>Формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию - развитие коммуникативных способностей;</p>	<p>1) Нехватка кадров. Нет учителя с большим стажем работы. 2) Недостаточное стимулирование и мотивация работы наставничества 3) «Эффект узнавания»- путать старые и новые положения о наставничестве 4) Фрагментарность и низкая степень взаимодействия</p>	<p>Использование помощи учителей. 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, подключенные профсоюзные организации, которые призваны отстаивать права педагогов. Ограничить понимание старого понятия наставничества.</p>	<p>укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий; рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;</p>	
---	--	--	--	--	--	--

		<p>начинающими педагогами являются беседы.</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, беседа 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>	
3	<p>Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому</p>	<p>Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные</p>	<p>Повышение научно-методического уровня деятельности</p>			<p>Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в</p>	<p>В течение 1 четверти</p>

	коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности.	силы и в позитивные профессиональные перспективы.				классов и группах представляемого; улучшение 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, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.	Углубление научно-профессиональных знаний			Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;	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.	Посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. Дать ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях. Проводить анализ	Освоение методикой, практическими навыками и приемами проведения занятий. Отработка навыков мотивировать обучающихся.			Повышение уровня мастерства наставляемого педагога. Повышение мотивации молодого специалиста. Стремление добиваться лучших результатов	В течение года (по мере возникновения вопросов)

	Использование видео уроков				Рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональные выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития, повышение 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);	В течение года
6	Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллегтива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора	Привлекать в качестве ассистента при проведении конкурсов, соревнований, открытых мероприятий.	Освоение методики научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности			
7	Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с	При проведении ШМО давать возможность	Анализ работы совместного труда		Отработка навыков	В течение года (по

	педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия	выступить с докладом, находит рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.	наставника и наставляемого педагога			представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета	графику проведения 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 результативности его профессиональной деятельности.			Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству	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	Раз в полугодие
10	Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества.	Представлять презентации о работе педагога в интернет сайтах, на сайте школы	Повышение мотивации методического мастерства.			повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в	В течение года по графику.

	Включить план предметной недели.					педагогическую деятельность и социально-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	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.	Диагностика успешности работы молодого специалиста.			Повышение педагогического мастерства 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 ШМО 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	Развитие коммуникативных способностей; диагностика успешности работы молодого специалиста.			Дать характеристику на наставляемого педагога и результаты совместной работы. Подписать договор о продлении работы молодого специалиста с данной	По графику

		Трудовой деятельности.				Общественной организацией.	
--	--	------------------------	--	--	--	----------------------------	--