|  |
| --- |
| **ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА****по реализации ИОМ****(индивидуального образовательного маршрута)****наставляемого \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****по форме «учитель-учитель»****в 2024-2025 учебном году****МОАУ «СОШ №85»****г.Оренбург** |

**Индивидуальный образовательный маршрут по форме «учитель – учитель»**

**Матрица ИОМ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направления работы** | **Действия и мероприятия, проведенные в процессе работы над темой** | **Сроки** | **Форма представления****результата своей работы** | **Где, когда, кем заслушивается** | **Результаты проделанной работы. Отметка о выполнении** |
| **Профессиональное** | Адаптация к новому месту работы | Август-сентябрь |  | ШМО учителей русского языка и литературы, учитель-наставник | Знакомство молодого специалиста с коллегами, с традициями ОУ, с особенностями организации воспитательного и образовательного процесса, Программой развития, планом работы ШМО. |
| 1.Изучение новых образовательных  стандартов.2. Разработка календарно-тематического плана в соответствии с требованиями ФГОС | август | КТП по предмету | Совещание ЗД по УВР Борисовой И.В. в конце первого полугодия | Повышение уровня подготовленности педагога через использование КТП в педагогической практике.Выполнено. |
| Занятие с наставником с целью обсуждения следующих вопросов: - поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. - различные классификации типологии уроков. - использование цифровых ресурсов. - приемы организации командной деятельности и развития сотрудничества; | сентябрь | Конспекты уроков | ШМО учителей русского языка и литературы | Выделение основных принципов организации воспитательно образовательной деятельности с детьми данного класса, организации разноуровнего обучения, обучения детей с разными возможностями (детей с ОВЗ, одаренных детей). Развитие умения использовать современные информационные технологии и технические средства в организации своей профессиональной деятельности, а также в деятельности обучающихся. |
| Посещение уроков, внеклассных мероприятий и родительского собрания с целью оказания методической помощи. | По графику взимопосещений | Листы взимопосещения | Анализ с наставником | Выделение основных принципов организации воспитательно образовательной деятельности с детьми данного класса, |
| Участие в научно-практической конференции «Эврика» | декабрь | Научно- практическая работа, проектная деятельность с учениками | Школьная научно - практическая конференция «Эврика» | Организации разноуровнего обучения, обучения детей с разными возможностями (детей с ОВЗ, одаренных детей). |
| Участие в проведении недели русского языка и литературы  | февраль | Конспекты внеурочных мероприятий, уроков-игр, викторин, | ШМО учителей русского языка и литературы | Развитие умения использовать современные информационные технологии и технические средства в организации своей профессиональной деятельности, а также в деятельности обучающихся. |
| Участие в проведении тренировочных мероприятий в форме ОГЭ и последующей проверке, анализе работ | В течение года | Анализ работ, практическое участие | Руководитель ШМО учителей русского языка и литературы, учитель-наставник | Повышение уровня подготовленности педагога  |
| Участие в профессиональных конкурсах и олимпиадах | В течение года | Конкурсы, тестирование, олимпиады | Очные формы работы по особому графику, дистанционное участие через сеть Интернет | Повышение уровня подготовленности педагога |
| Открытый урок в рамках ЕМД | ноябрь | Листы взимопосещения ЕМД | Анализ с наставником | Развитие умения использовать современные информационные технологии и технические средства в организации своей профессиональной деятельности, а также в деятельности обучающихся. Участие в школьном ЕМД |
| Обучение умению анализировать результаты своей профессиональной деятельности | апрель- май | Самоанализ учителя | ШМО учителей русского языка и литературы | Изучены и внедрены методы анализа и рефлексии планов деятельности педагога, применяемых методовобучения |
| **Психолого-педагогическое** | Тренинг «Стили педагогического общения». | сентябрь- октябрь | Анкетирование | ШМО учителей русского языка и литературы | Установление взаимоотношений «молодой специалист - коллега»; установление взаимоотношений «молодой специалист - ученик». |
| Изучение психологических и возрастных особенностей учащихся | сентябрь | Анкетирование, индивидуальные беседы | учитель-наставник, классный руководитель | Изучены возрастные особенности учащихся классов, которые учитываются при подготовке кзанятиям |
|  Беседа: «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее».  | В течение года | Беседа | учитель-наставник | Установление взаимоотношений «молодой специалист - коллега»; установление взаимоотношений «молодой специалист - ученик». |
| Разработать меры по преодолению психолого-педагогическихтрудностей с учетом тем мероприятий | В течение года | Анкетирование беседа рекомендации | учитель-наставник | Установление взаимоотношений «молодой специалист - коллега»; установление взаимоотношений «молодой специалист - ученик». |
| Консультация «Проблемы дисциплины на уроках».  | В течение года | Беседа | учитель-наставник, психолог школы | Установление взаимоотношений «молодой специалист - коллега»; установление взаимоотношений «молодой специалист - ученик».  |
| **Методическое**  | Прохождение самодиагностики на предмет определения приоритетных направлений профессиональногоразвития | В течение года | тестирование | Руководитель ШМО учителей русского языка и литературы, учитель-наставник | Установление взаимоотношений «молодой специалист - коллега»; установление взаимоотношений «молодой специалист - ученик». |
| Принятие участия в развивающей беседе снаставником, для уточнения зон профессионального развития | В течение года | Беседа | Руководитель ШМО учителей русского языка и литературы, учитель-наставник | Установление взаимоотношений «молодой специалист - коллега»; установление взаимоотношений «молодой специалист - ученик». |
| Разработка открытого урока в рамках ЕМД | ноябрь, март | Конспект открытого урока в рамках ЕМД | Единый методический день | Повышение профессиональной компетентности. Овладение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС ОО и ФГОС СОО  |
| Анализ урока в рамках ЕМД, рекомендации | ноябрь | Анализ уроков | ШМО учителей русского языка и литературы | Повышение профессиональной компетентности. Овладение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС ОО и ФГОС СОО  |
| Беседа «Метапредметные компетенции учителя». Консультация «Проектировочная деятельность» Практикум по решению педагогических ситуаций.  | В течение года | Беседа, практикум | ШМО учителей русского языка и литературы | Повышение профессиональной компетентности. Овладение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС ОО и ФГОС СОО |
| Самоанализ в конце года | май | Самоанализ по определённому плану | Руководитель ШМО учителей русского языка и литературы, учитель-наставник | Мониторинг профессионального роста молодого специалиста. Самоанализ педагогической деятельности.  |
| Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития». Анкетирование молодого педагога «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.  | В течение года | Беседа, практикум, анкетирование | Руководитель ШМО учителей русского языка и литературы, учитель-наставник | Мониторинг профессионального роста молодого специалиста. Самоанализ педагогической деятельности.  |
| **Информационно- компьютерные технологии** | Консультация«Использование интернет-ресурсов в работе учителя». Творческая мастерская «Личный бренд учителя». | В течение года | Электронная база хранения и сбора материала учителя, создание собственного сайта | Руководитель ШМО учителей русского языка и литературы, учитель-наставник | Продумана система хранения и сбора материалов, банка уроков педагога-предметника на Яндекс диске с общим доступом (наставник – молодой специалист). Определены информационные поля для роста педагога: - возможность общаться через личную страницу наставника в сети интернет; - регистрация на платформах Якласс, Учи.ru, Сферум, Яндекс - учебник (просмотр вебинаров, возможность участия в конкурсах, самообразование). Педагог активно использует ресурсы сети интернет для самообразования. Имеется возможность удаленно просматривать технологическую карту урока, дидактических материалов, совместно наполнять ресурс, папки. Педагог владеет информацией о направлениях развития школы, города, области, РФ. Создание собственного интернет-ресурса.  |
| Изучение сайта школы, страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности школы | октябрь | Ознакомление | Руководитель ШМО учителей русского языка и литературы, учитель-наставник | Педагог владеет информацией о направлениях развития школы, города, области, РФ |
| **Здоровьесбережение** | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей | сентябрь | Беседа | Руководитель ШМО учителей русского языка и литературы, учитель-наставник | Соблюдаются правилабезопасности при выполнении должностных обязанностей |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

# Экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Теоретические знания и****профессиональные умения педагога** | **Начало года** | **Конец года** |
| 1 | Знание своего предмета |  |  |
| 2 | Умение анализировать |  |  |
| 3 | Знание методики преподавания |  |  |
| 4 | Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности. |  |  |
| 5 | Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность. |  |  |
| 6 | Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся |  |  |
| 7 | Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных |  |  |
| 8 | Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность |  |  |
| 9 | Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий. |  |  |
| 10 | Рациональное использование в своей работе наглядности |  |  |

Оценивание осуществляется по уровням: недостаточно, достаточно, ярко выражено

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

 2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортно было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ощущение поддержки от наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Помощь наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько был понятен план работы с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ощущение безопасности при общении с наставником | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10.Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12.Насколько Вы довольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Инструкция

Оцени в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. Насколько комфортно было общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько полезны/интересными были личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько удалось спланировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько удалось осуществить свой план? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько понравилась работа наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны результатом? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 18. Насколько полезным/интересным было обучение? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

**Анкета для молодого педагога**

**для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;

- один раз в неделю;

- 2–3 раза в месяц;

- вообще не встречались;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;

- 2–1,5 часа в неделю;

- полчаса в неделю;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;

- 60–40 процентов;

- 70–30 процентов;

- 80–20 процентов;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;

- нет, не всегда;

- нет, никогда;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;

- нет;

- другое\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Анкета для педагога наставника**

**для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

|  |  |
| --- | --- |
| *Вопрос* | *Оценка* *(по шкале от 1 до 5)* |
| 1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков? |  |
| 2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог? |  |
| 3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний? |  |
| 4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков? |  |
| 5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? |  |
| 6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога? |  |
| 7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: |  |
| – помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения; |  |
| – освоение практических навыков работы; |  |
| – изучение теории, выявление пробелов в знаниях; |  |
| – освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства |  |
| 8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: |  |
| – самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте; |  |
| – в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону; |  |
| – личные консультации в заранее определенное время; |  |
| – личные консультации по мере возникновения необходимости; |  |
| – поэтапный совместный разбор практических заданий |  |

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_