**Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития наставляемого педагога**

*Наставник* – педагог предметник.

*Наставляемый*-  молодой или вновь прибывший педагог.

Особое место в системе совершенствования образовательного процесса в учреждении дополнительного образования занимает организация методической помощи начинающему педагогу. Молодые специалисты, обладая, определёнными профессиональными знаниями, не имеют практического педагогического опыта.

Наша задача создать условия для развития предпосылок их педагогического роста, формирование личности педагога способной к самообразованию, саморазвитию.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с первого дня работы к ним предъявляются те же требования, что и  к педагогам  с многолетним стажем, участники педагогического процесса ожидают от них безупречного профессионализма.

После проведения собеседования и анкетирования, были выявлены проблемные стороны в профессиональной деятельности наставляемого педагога.

Вся работа строится в три этапа:

**1й этап**– адаптационный. Наставник определяет уровень профессиональной готовности молодого и вновь прибывшего педагога, теоретическое знания с использованием специфики обучения детей с патологией зрения и практическое умения в выполнении его профессиональных  обязанностей, чтобы выработать совместный план  работы.

**2й этап**– мотивационный.  Где  совместно реализуется разработанный  план  наставничества, осуществляется  корректировка профессиональных навыков молодого специалиста.

**3й этап**– рефлексия. Наставник проверяет  уровень педагогической  компетентности молодого специалиста, в выполнении его профессиональных  обязанностей.

При составлении ИОМ профессионального развития молодого, или вновь прибывшего педагога учитывались следующие факторы:

* индивидуальные особенности наставляемого педагога;
* уровень базового образования;
* уровень профессиональных потребностей педагога;
* стаж работы.

***Цель:*** оказание практической помощи наставляемому педагогу в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение его педагогического мастерства.

***Задачи работы:***

1. Способствовать адаптации педагога в коллективе.

2. Научить применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.

3. Сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми с ОВЗ и их родителями.

4. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Выбор формы работы  начинается с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

***Формы работы и методы взаимодействия:***

* анкетирование, тестирование;
* беседы;
* участие работы в творческих группах;
* собеседования;
* деловые и развивающие игры;
* мастер-классы;
* тематические педсоветы, семинары;
* методические консультации;
* посещение и анализ занятий;
* РМО, МО (посещение, выступления)
* участие в разных мероприятиях УО;
* участие в конкурсах;
* разработка и презентация моделей занятий;
* прохождение курсов, посещение семинаров.

***Ожидаемые результаты:***

* быстрая адаптация педагога в коллективе;
* формирование практических навыков работы со слепыми и слабовидящими учащимися, необходимых для эффективной педагогической деятельности;
* выработке умений применять теоретические знания на практике;
* умение использовать современные  информационные ресурсы и дальнейшее освоение разнообразных современных технологий;
* мотивация на дальнейшее педагогическое самообразование;
* активное участие в педагогических мероприятиях разного уровня.

**1 этап.    Адаптационный**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Содержание работы** | **Формы работы и методы взаимодействия** | **Срок исполнения** | **Результаты выполнения** |
| Адаптация к новому месту работы работы:- ознакомление с традициями ОУ. Выбор и назначение наставников.- адаптация к условиям трудовой деятельности;-приспособление к физическим и психологическим нагрузкам;- изучение особенностей коррекционно-развивающего процесса в обучении и воспитании детей с ОВЗ. | Собеседование. | В течение года | Тестирование |
| Установление взаимоотношений:- установление контактов с администрацией учреждения;- установление взаимоотношений с коллегами;-установление отношений с обучающимися и их родителями.  | Беседы.  Встречи по интересам.Консультирование. | В течение года | Набор обучающихся в объединение.Проведение родительского собрания. |
| Анкетирование (выявление профессионального дефицита) | Анкетирование. | Начало года | Выявление затруднений, и профессионального дефицита |
| Изучение нормативных документов:- нормативные документы федерального, регионального значения- нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса в ОУ.-дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа- работа с документами педагога | Работа с документами. | В течение годаАвгуст | Собеседование.Разработка  ФАООП. |
| Разработка и утверждение  ИОМ. | Собеседование. | Сентябрь |  |
| Выбор темы самообразования | Консультация-практикум.Работа с памятками. | Сентябрь | Консультация – практикум «Самообразование педагога. Советы по организации работы» (презентация) |

**2 этап.  Мотивационный (развитие профессиональных умений)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Содержание работы** | **Формы работы и методы взаимодействия** | **Срок исполнения** | **Результаты выполнения** |
|  Прохождение  курсовой подготовки. |  | В течение года. |  |
| Методика планирования и организации учебно-воспитательной деятельности. | Самостоятельное составление плана,совместный анализ, оценка результативности. | В течение года. | План работы педагога. |
| Ведение документации педагога д/о и педагога-психолога | Консультирование по вопросам ведения документации.Анализ заполненных документов. | В течение года по мере необходимости. | Журнал учета успеваемости и посещаемости, протоколы родительских собраний, консультации для родителей, оформление стендов и т.п. |
| Работа над методической темой самообразования | Самостоятельное составление плана работы на год, анализ.  | В течение года | Мероприятия в рамках работы МО. |
| Посещение мероприятий внутри УО (педсоветы, семинары-практикумы) | Совместный анализ посещаемых мероприятий. | В течение года |  Конспектирование выступлений. Пополнение методической копилки. |
| Открытые мероприятия. | Помощь в подготовке и проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.)Анализ проведенных мероприятий. | В течение года. | Самоанализ мероприятий.Круглый стол «Вопрос-ответ». |
| Взаимопосещение занятий. | Консультация + открытый показ педагогической деятельности. | В течение года. | Выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки. |
| Выступления. | Помощь в составлении отчета, доклада, выступления. | В течение года. | Выступления на ШМО, ГМО, РМО педагогов. |
| Разработка методического и дидактического материала | Деловые и ролевые игрыКонсультирование. | В течение года. | Разработка конспектов занятий, бесед, дидактического материала. |
| Работа с сайтами в интернет. | Анализ сайтов, изучение требований.Консультирование. | В течение года | Создание странички педагога на сайте учреждения, размещение материалов. |
| Аттестация. | Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности. | По графику. | Портфолио педагога.Круглый стол «Особенности формирования портфолио». |

**3 этап.  Рефлексия (формирование собственной системы работы с обучающимися)**.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Содержание работы** | **Формы работы и методы взаимодействия** | **Срок****исполнения** | **Форма подведения итогов** |
| Курсы повышения в рамках работы над методической темой. | Обзор  ианализ материалов ПМПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности. | В течение года. | *В процессе работы….* |
| Работа с сайтами (страничкой педагога) | Консультация. | В течение года. |  |
| Применение  различных педагогических технологий и методов на занятиях | Консультация. | В течение года. | Расширение методической копилки.Обмен опытом. |
| Проведение открытых занятий (обмен опытом) | Мозговой штурм.Ролевые игры. | По графику. | *В процессе работы….* |
| Участие в инновационной площадке учреждения | Работа в творческих группах. | В течение года. | *В процессе работы….* |
| Создание портфолио. Создание положительной мотивации к профессиональному росту. | Круглый стол |  | Круглый стол «Особенности формирования портфолио». Накопление и систематизирование материала*В процессе работы….* |
| Участие в профессиональных конкурсах, ИКТ-активность. | Своевременное информирование о мероприятиях,Помощь в подготовке материалов конкурса. | В течение годаПо графику. | *В процессе работы….* |
| Проведение мониторинга. | Консультирование. | В конце года. |  |

**Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества**

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

* реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
* изменения 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 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 наставника.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

* сроки и условия обучения;
* способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
* квалификацию наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

* качество наставничества;
* причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
* пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки - тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение.

4) Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.

**5. Оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества**

Качественное внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества требует временных, эмоциональных, финансовых и иных затрат, а также кадровых и методических ресурсов, поэтому важно объективно оценивать ее результативность (эффективность), то есть соотношение затрат и достигнутых результатов.

Оценка результативности внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации или руководителем образовательной организации совместно с куратором реализации программ наставничества при наличии такового в данной образовательной организации.

Анализу/мониторингу внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества могут подвергаться такие составляющие, как:

* организация внедрения (применения) и управление;
* нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;
* кадровые педагогические ресурсы;
* успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
* удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества и др.

Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества являются:

* разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
* **создание электронного банка наставничества, доступного для взаимодействия педагогов в рамках наставнических практик вне зависимости от их места работы и проживания (открытое наставничество);**
* создание материалов мониторинга оценки эффективности осуществления персонализированных программ наставничества;
* увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества;
* сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
* снижение "текучести" педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.

Ожидаемые эффекты от внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества:

* повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
* повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
* построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.