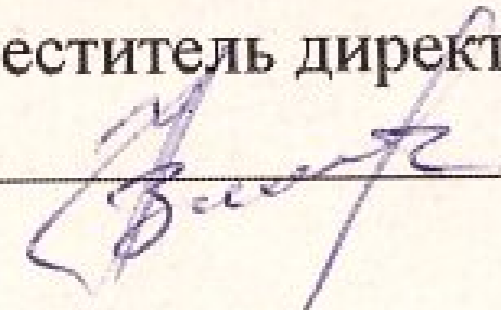


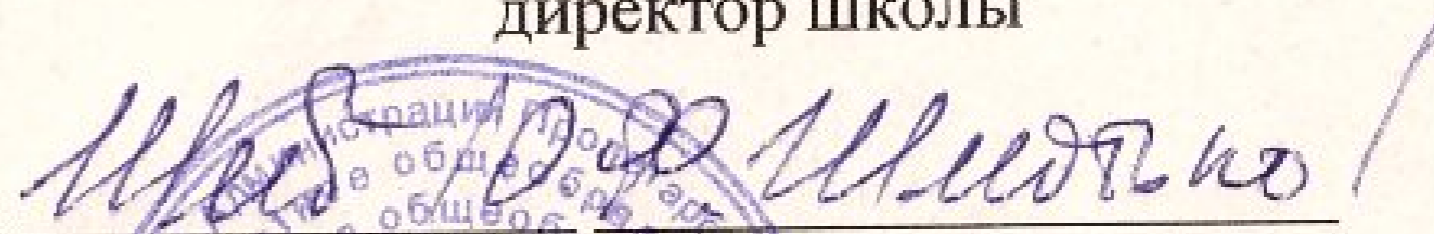
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Уютненская средняя общеобразовательная школа»
Пролетарского района Ростовской области
(МБОУ Уютненская СОШ)

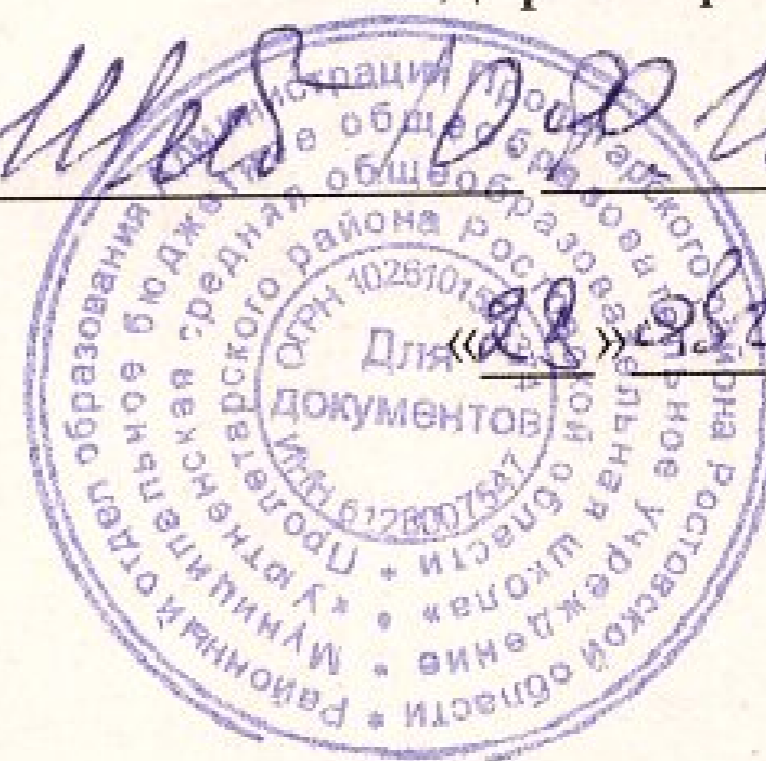
Согласовано:
заместитель директора по УВР:



«28» августа 2022г.

Утверждаю:
директор школы





Дорожная карта сопровождения деятельности педагога-наставника

х. Уютный

2022г.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств будущего учителя. Одной из ключевых задач образовательной политики в России называют поддержку молодых специалистов.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику, а современной школе нужны профессионально-компетентные, самостоятельно мыслящие педагоги, психологически и технологически готовые к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляют и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года, ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48, Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество», Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

Каждому начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Возникает необходимость создания ситуации успешности работы молодого учителя, способствованию развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствованию формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать гибкая и мобильная система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога. Создание такой системы в учебном заведении окажет влияние на формирование у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В данной системе отразится жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставника с молодым педагогом.

Срок реализации программы: 1 год

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СВЕДЕНИЯ

Сведения	Молодой специалист	Педагог - наставник
Фамилия, имя, отчество	Ерощенко Юлия Руслановна	Клочкова Елена Ивановна
Образование	Средне -профессиональное	высшее
Какое учебное заведение и в каком году окончил	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Зимовниковский педагогический колледж»	Ростовский- на – Дону государственный педагогический институт, 1989г.
Специальность по диплому	Учитель начальных классов	учитель французского языка
Педагогический стаж	молодой специалист	34 года

Место работы	МБОУ Уютненская СОШ	МБОУ Уютненская СОШ
Должность	Учитель русского языка и литературы	учитель иностранного языка
Квалификационная категория ,звание	без категории	Первая категория

ЦЕЛЬ: Создание оптимальных условий для развития профессионально значимых качеств личности молодого учителя и повышения его педагогической квалификации.

ЗАДАЧИ:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе;
2. Выявить профессиональные дефициты и затруднения в педагогической практике и принять меры по их устранению и минимизации;
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодого педагога во все сферы школьной жизни.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.

На основе анализа первоначального тестирования молодого педагога, целесообразно применение следующих форм и методов обучения:

- консультирование;
- активные методы (практические занятия, семинары, взаимопосещения уроков, тренинги, анкетирования, собеседования, творческие мастерские, мастер-классы наставника).
- метод наблюдения и самонаблюдения;
- метод микрообучения и самоанализа.

ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Можно выделить несколько этапов взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.
2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.
3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

ПЛАН ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

Срок	Планируемые мероприятия	Результат
август	Изучение нормативно – правовой базы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности (составление рабочей программы по предмету, составление рабочей программы по внеурочной деятельности); - работа с учебно - методической литературой; Практическое занятие «Как вести классный	

	журнал»; Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога.	
сентябрь	Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию; Анкетирование «Изучение мотивации педагогической деятельности» Практическое занятие «Работа в системе АИС «Контингент»»; Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом. Анализ процесса адаптации молодого специалиста на основе анкетирования, индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	
октябрь	Тренинг Посещение уроков, внеурочных мероприятий молодого специалиста у педагога-наставника. Практическое занятие «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти».	
ноябрь	Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях новых ФГОС". Посещение молодым специалистом занятий наставника. Знакомство со схемой самоанализа урока	
декабрь	Посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником. Консультация «Организация индивидуальных занятий с одаренными учащимися». Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти.	
январь	Использование современных образовательных технологий в учебном процессе. Методика проведения внеклассных мероприятий. Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций».	
Февраль	Формы и методы работы на этапе опроса учащихся. Участие молодого педагога в работе ШМО Посещение молодым специалистом внеурочных занятий наставника.	
март	«Новые цифровые образовательные ресурсы» творческая мастерская; Консультация «Организация индивидуальных занятий с учащимися категории ОВЗ». Беседы с молодым педагогом по результатам третьей четверти.	

апрель	Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. Анкета «Профессиональные затруднения» Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста.	
май	Оформление отчетной документации. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы, работа по теме самообразования). Самоанализ наставляемого. Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. «Наши достижения за прошедший год».	

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодого специалиста;
- повышение уровня закрепляемости молодого специалиста в образовательной организации.