

Утверждаю
Директор МОУ «Никольская НОШ»
Н.Г. Тихомирова



«Дорожная карта»

педагога – наставника, воспитателя, Цвиркунова М.А.

**с молодым специалистом, педагогом дополнительного образования
Тихомирова Н.В.**

на 2022-2025 года

Сведения о педагоге–наставнике
ФИО: Цвиркунова Марина Андреевна
Педагогический стаж: 14 лет

Место работы: МОУ «Никольская НОШ»

Должность: воспитатель

Образование: высшее

Квалификационная категория: высшая

Сведения о молодом специалисте
Молодой специалист: Тихомирова Наталия Валерьевна
Педагогический стаж: 2 года

Место работы: МОУ «Никольская НОШ»

Должность: педагог дополнительного образования

Образование: среднее

Квалификационная категория: нет

Цель: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;

- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися и их родителями;
- оказать психологическую поддержку в сложных ситуациях, сформировать стрессоустойчивость;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение занятий молодого специалиста и взаимопосещение.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
6. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.
7. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе молодого специалиста инновационных педагогических технологий.

План работы с молодым педагогом

№	Содержание деятельности	Форма проведения	Срок
---	-------------------------	------------------	------

1.	Оказание практической помощи в составлении плана работы, рабочей программы	Консультирование	в течении всего периода
2.	Анкетирование молодого педагога, проведение диагностики дефицита профессиональной компетенций	Анкетирование, беседа	сентябрь-октябрь 2022г.
3.	Разработка индивидуального плана работы с молодым специалистом	Анализ данных, работа с документацией	сентябрь – октябрь 2022г.
4.	Консультация «Основы проведения общешкольных конкурсов»	Анализ документов, беседа, консультирование	октябрь-декабрь 2022г.
5.	Выбор методической темы по самообразованию	Подбор литературы	январь-май 2023г.
6.	Практикум «Эмоциональная стрессоустойчивость» для молодого специалиста	Анкетирование, проведение практических упражнений на снятие стресса	декабрь 2022г.
7.	Посещение занятия молодого специалиста, посещение занятий, проводимым наставником и другими преподавателями, молодым специалистом	Рекомендации, подбор литературы, изготовление памяток	в течении всего периода
8.	Посещение занятий с целью оказания методической помощи	Анализ занятия	в течении всего периода
9.	Изучение профессиональных компетенций педагога (срединный срез), коррекция плана работы по необходимости	Анкетирование, беседа	январь 2023г.
10.	Развитие навыков публичного выступления, участие молодого специалиста с докладом на педагогическом совете	Консультирование	2023г.
11.	Инновационные технологии в обучении, методы применения, самообучение	Участие в вебинарах, изучение методических сборников	в течении всего периода

12.	Изучение профессиональных компетенций педагога (завершающее анкетирование), проведение рефлексии программы	Анкетирование, беседа, выявление позитивных и слабых сторон наставничества	май 2025г.
13.	Участие в вебинарах, конференциях, семинарах, мастер-классах	Беседа, консультирование	2024-2025 гг.
14.	Формирование профессионального портфолио	Консультирование	в течении всего периода
15.	Формирование профессиональных компетенций	Повышение квалификации	в течении всего периода

Количественные и качественные показатели результатов работы с молодым специалистом:

Количественные показатели:

- посещение наставником занятий не мене 3-х раз в четверть;
- посещение молодым специалистом проводимых наставником/прочими педагогами занятий не менее 3-х раз в четверть;

Качественные показатели:

- повышение культуры ведения документации;
- проектирование собственной профессиональной деятельности и деятельности обучающихся;
- овладение методами и приемами проведения обучения с помощью цифровых технологий;
- формирование соответствующего требованиям современной системы образования (методически грамотного, творческого и коммуникабельного) педагога;
- реализация индивидуальной траектории профессионального роста.

Требуемые ресурсы для реализации «дорожной карты»:

- методика Е. А. Рогова «Оценка профессиональной направленности личности учителя»;
- анкета «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры» (С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т. В. Володина);
- анкета для молодого специалиста по степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации;

План коммуникации (наставник – молодой педагог – администрация образовательной организации – другие вовлеченные участники)

Участники коммуникации	Коммуникация по вопросам	Модель коммуникации
Администрация МКОУ «СОШ ст. Екатериноградской» - молодой педагог	- определяет рабочее место; - разъясняет права и обязанности; - знакомит с особенностями организации образовательного процесса в новом учебном году; - знакомит с нормативными документами по организации образовательного процесса.	- выявить ожидания молодого педагога, озвучить приоритетные направления, которые актуально значимы; - руководствоваться этическими нормами; - содействовать развитию благоприятного микроклимата.
Наставник – молодой педагог	- проводит диагностику профессиональных затруднений; - знакомит с планом работы; - учит составлять календарно-тематическое планирование; - совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального развития;	- технология взаимного сотрудничества; - создание демократической атмосферы; - оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности; - корректный выход из конфликтных ситуаций.

- взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования;
- цифровая информационно-коммуникационная среда наставничества и круга их непосредственного профессионального общения;
- психолого-педагогические условия (психологический комфорт, доверие).

Риски при реализации «дорожной карты»:

- «слепое» копирование чужого опыта, а не самореализация своих профессиональных устремлений;
- низкий уровень мотивации, как у наставляемого, так и у наставника;
- негативный опыт участия в программе наставничества;

Ключевые точки при реализации дорожной карты:

1. Выявление затруднений молодого педагога при помощи анкетирования, беседы (сбор информации), посещение наставником занятий, проводимых молодым специалистом;
2. Совместная деятельность молодого педагога и наставника (взаимопосещение занятий, консультирование, оказание методической помощи);
3. Создание портфолио молодого педагога (прохождение курсов повышения квалификации, устранение дефицитов профессиональных компетенций, восполнение дефицитов профессиональных компетенций);
4. Подведение итогов работы и анализ эффективности обучения молодого специалиста (анкетирование, беседа, динамика профессионального роста, самоанализ молодого педагога).

	- рекомендует необходимую для работы литературу/интернет-ресурсы, цифровые образовательные ресурсы; - организует взаимопосещение занятий молодому специалисту.	
Молодой специалист – другие вовлеченные участники процесса	- посещение молодым творчески работающими педагогов; - обучение на вебинарах, мастер-классах, семинарах.	- свободный обмен мнениями; - решение проблемных ситуаций; - анализ профессиональной и воспитательной деятельности опытных педагогов.