

Приложение № 2
к приказу директора МКУ «ИМЦ»
№ 01-07/09 от 07.06.2021 г.

**Дорожная карта сопровождения деятельности
педагогов-наставников общеобразовательных организаций
Белоглинского района**

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации, что и реализуется в муниципальном образовании Белоглинский район.

Основное содержание педагогического наставничества в учреждениях района заключается в оказании помощи молодым специалистам при изучении нормативно - правовых документов; изучении и реализации на практике современных технологий в образовательном процессе; совершенствовании предметных умений, педагогического мастерства; ознакомлении с методикой преподавания предмета; изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций; организации собственного учебно-познавательного процесса.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать, как можно больше о ребенке, и установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей.

Система сопровождения включает в себя:

- составление индивидуального плана работы с молодым педагогом;
- методическое сопровождение деятельности молодого педагога.

Одним из элементов методического сопровождения является мониторинг профессиональных достижений молодого педагога, который проводится наставником в течение года с использованием метода экспертных оценок.

Основной формой работы наставника является посещение занятий молодого специалиста, также анализируется документация, выявляются возникшие затруднения у молодого педагога, проводятся консультации и мастер-классы. (план работы –приложение №1).

На начальном этапе работы (в I полугодии учебного года (сентябрь) проводится анкетирование для молодого педагога по профессиональным дефицитам (приложение № 2), по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации (приложение № 3) в I и II полугодиях (декабрь, май), в I четверти учебного года составляется учителем - наставником индивидуальный план работы с молодым педагогом на период сопровождения (приложение № 4); в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года педагогом – наставником заполняется экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога (приложение № 5); во II полугодии (май) учебного года молодой педагог заполняет самоанализ успешности учебной работы (приложение № 6), в конце учебного года наставник оформляет отчет по итогам выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом (приложение № 7).

Чтобы облегчить работу наставнику с молодым педагогом, ему предоставляется памятка по работе с молодым специалистом (приложение № 8).

План мероприятий по организации работы наставников образовательных учреждений Белоглинского района

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Отметка об исполнении
1.	Организационные мероприятия			
1.1.	Установочный семинар для наставников	сентябрь-октябрь	ИМЦ	
1.2.	Заседание РМО молодых педагогов совместно с наставниками	октябрь	ИМЦ	
1.3.	Круглый стол с участием молодых педагогов	март	ИМЦ	
1.4.	Организация предметной недели для молодых специалистов	март	ИМЦ	
1.5.	Организация муниципального конкурса «Педагогический дебют»	по отдельному графику	ИМЦ	
	Методическая помощь молодым специалистам при участии в краевом конкурсе «Педагогический дебют»	по отдельному графику	ИМЦ	
2.	Аналитическая работа			
2.1.	Составление единой базы наставников ОО	август-сентябрь	ИМЦ	
2.2.	Анализ планов работы наставников ОО	октябрь	ИМЦ	
	Анализ результатов анкетирования молодых педагогов по определению степени удовлетворенности работой в образовательной организации (на основе предоставленных данных ОО)	декабрь, май	ИМЦ	
2.3.	Обобщение показателей экспертной карты оценки профессионального роста молодого педагога на основе предоставленных данных ОО	декабрь, май	ИМЦ	

2.4.	Анализ отчетов работы педагогов-наставников на основе предоставленных отчетных документов ОО	май	ИМЦ	
------	--	-----	-----	--

3.	Организация работы в ОО			
3.1.	Организация работы заместителя директора			
3.1.1.	Закрепление педагогов-наставников за молодыми педагогами	август- сентябрь	ОО	
3.1.2.	Изучение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях	в течение года	ОО	
3.1.3.	Оказание методической помощи наставникам при планировании работы	в течение года	ОО	
3.1.4.	Отчет наставников об итогах выполнения индивидуальных планов работы с молодыми педагогами	май (в рамках ШМО)	ОО	
3.1.5.	Контроль над проведением диагностики и анкетирования молодых педагогов	в течение года	ОО	
3.1.6.	Организация обучающих практических семинаров	в течение года	ОО	
3.2.	Организация работы наставника			
3.2.1.	Участие в установочном семинаре	август	ИМЦ	
3.2.2.	Проведение анкетирования по профессиональным дефицитам молодого специалиста	сентябрь	ОО	
3.2.3.	Участие в заседаниях РМО молодых специалистов	в течение года, по отдельному плану	ОО	
3.2.4.	Составление индивидуального плана работы с молодым педагогом	август-сентябрь	ОО	
3.2.5.	Работа с молодым педагогом по индивидуальному плану	в течение года	ОО	

3.2.6.	Проведение анкетирования молодого педагога по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации, составление аналитических справок на основе анкетирования	декабрь, май	ОО	
3.2.7.	Заполнение экспертной карты оценки профессионального роста молодого педагога	декабрь, май	ОО	
3.2.8.	Посещение уроков у молодого педагога	в течение года	ОО	
3.2.9.	Заполнение с молодым педагогом карты самоанализа успешности в учебной работе	май	ОО	
3.2.10.	Составление отчета об итогах выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом	май	ОО	

АНКЕТА

выявления профессиональных дефицитов молодого учителя

Проводится на школьном уровне с молодым специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии (сентябрь) учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ.

Форма проведения – очная

1. Какой предмет Вы преподаете?

2. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?

1. Да
2. Нет
3. Частично

3. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия:

1. Определение структуры урока, занятия
 2. Отбор материала
 3. Выбор форм и методов
 4. Отсутствие наглядных пособий
 5. Другое _____
-

4. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите 2 самых проблемных направления:

1. Составление календарно-тематического планирования, рабочих программ
2. Проведение уроков
3. Проведение внеклассных мероприятий
4. Общение с коллегами, администрацией
5. Общение с учащимися, их родителями

5. Испытываете ли Вы затруднения при заполнении школьной документации, _____ какой именно _____

6. Испытываете ли Вы проблемы психологического характера при организации и проведении уроков:

1. Мотивация обучения к деятельности

2. Дисциплина

3. Разрешение конфликтных ситуаций

4. Иное _____

7. Какие образовательные технологии Вы используете в учебном процессе: _____

8. С какими образовательными технологиями (методиками) хотели бы Вы познакомиться: _____

—

АНКЕТА

**для молодого учителя по определению степени удовлетворенности
условиями работы в образовательной организации**

Проводится на школьном уровне с молодым специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) в I и во II полугодиях (декабрь, май) учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ.

Форма проведения - очная

Наименование критерия	Да	Нет
Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующим столбце).		
Перешли бы Вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли Вы своей работой?		
Удовлетворены ли Вы тем, как складывается Ваша жизнь в последний год?		
Понимаете ли Вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?		
Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?		
Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По Вашему мнению, в этом образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?		
Устраивает ли Вас признание Вас как учителя в образовательном учреждении?		
Устраивают ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли Вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?		
Устраивает ли Вас размер заработной платы?		

Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		
2. Что из нижеперечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)		
Уровень оплаты труда		
Информирование коллектива		
Возможность доведения своего мнения до администрации		
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении		
Условия труда		
Взаимоотношения в педагогическом коллективе		
Организация питания		
Материально-техническое обеспечение		
Отношение к инициативным педагогам		
Система поощрения лучших учителей		
Качество подготовки учащихся		
Взаимоотношение с администрацией		
Возможность защиты от несправедливости		
График работы		
3. Как Вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении? (отметьте галочкой)		
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд		
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное		
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования		
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги		
Почетная грамота		
Похвала руководителя		
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку		
Вынесение на доску почета		
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия работы		

Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения		
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность		
4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень зарплаты		

Составляется и заполняется на школьном уровне педагогом-наставником в I четверти учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ.

План работы

педагога-наставника,

с молодым

специалистом,

_____ (ФИО педагога-наставника)

_____ (ФИО молодого педагога)

на 20 ____ -20 ____ учебный год

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	

Классы:	
Квалификационная категория:	

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки сотрудничества;
- 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 со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

1. Посещение уроков молодого педагога.
2. Планирование и анализ деятельности.
3. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
4. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, занятия по внеурочной деятельности, предметные недели, и др.).
5. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
6. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
7. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

№	Направления работы	Тематика мероприятий	Формы работы	Сроки	Ответственные	Отметка об исполнении
1.	Изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность ОУ					
2.	Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию					
3.	Взаимопосещение уроков					
4.	Иное					

Заполняется на школьном уровне педагогом - наставником в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года (по итогам посещения уроков и предметных внеурочных мероприятий)

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ.

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

Проводится на школьном уровне заполняется молодым специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) во II полугодии (май) учебного года.

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ.

Форма проведения - очная

Самоанализ успешности учебной работы

1. Запишите, что особенно удастся Вам на уроке _____
2. Какие элементы урока недостаточно удаются Вам? _____

3. Вы легко обеспечиваете творческую, сознательную, деятельностную дисциплину на уроке без применения репрессивных мер? (Оцените по 10-балльной шкале)
4. Вы нуждаетесь в методической поддержке? Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь Вам?

5. По каким разделам учебной работы Вы могли бы помочь своим коллегам? _____
6. Можете ли Вы показать своим коллегам интересные находки, новые для Вас методики, новые приемы, формы работы (укажите, какие) или рассказать о них? _____
7. Сколько времени уходит у Вас на подготовку к каждому уроку? _____
8. Опишите свой самый успешный урок _____

9. Сколько у Вас на каждые 10 уроков:
 - отличных- _____
 - хороших- _____
 - средних- _____
 - уроков, которые вам самому не понравились?- _____
10. Поставьте оценку успешности следующим фазам и элементам вашего урока (по 5 балльной шкале):
 - организационно-психологический момент
 - формы и успешность проведения опроса;
 - корректность в выставлении оценок;
 - объяснение нового материала и умение активировать познавательную и творческую деятельность учащихся;
 - обеспечение высокого качества обучения детей на каждом уроке;
 - закрепление изученного материала;
 - умение выдавать домашнее задание.

Заполняется на школьном уровне педагогом - наставником в конце учебного года (май).

Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ.

**Отчет
об итогах выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом**

(Ф.И.О. молодого педагога)

(должность молодого педагога)

за период с _____ по _____ года

Показатели	Краткая характеристика достигнутых показателей
Степень освоения нормативно- правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей	
Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности	
Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей	
Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	
Соблюдение норм профессиональной этики	

педагогического работника	
Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни	

Выводы* : _____

Рекомендации** : _____

Наставник _____

С отчетом об итогах
наставничества ознакомлен _____

Примечание.

* В разделе «Выводы» указывается:

- объем и качество выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом; - готовность к самостоятельному исполнению наставляемого функциональных обязанностей.

** В разделе «Рекомендации» отмечаются:

- основные профессиональные трудности, возникающие у обучаемого и способы их устранения;
- вопросы, которые необходимо дополнительно изучить обучаемому в целях совершенствования уровня специальных знаний; - указание направлений необходимой подготовки.

ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ

Общие положения

Перед Вами стоит интересная и творческая задача - помочь молодому педагогу, в отношении которого осуществляется наставничество, познакомиться с системой образования, образовательной организацией, включиться в учебно-воспитательный процесс, создать для него комфортную и дружескую атмосферу. В этом Вам помогут рекомендации, представленные ниже.

Наставником является опытный педагог, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию молодого специалиста.

Задача наставника заключается в том, чтобы помочь наставляемому почувствовать себя комфортно в новом коллективе, выполнить организационные мероприятия, связанные с его назначением на должность, а также передать ему опыт и знания, необходимые в профессиональной деятельности, способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

Рекомендации по первичной адаптации наставляемого

1. Расскажите молодому специалисту, какая форма обращения принята в Вашей организации и системе образования в целом.

2. Расскажите наставляемому об организационной структуре образовательной организации.

3. Ознакомьте наставляемого с разделами официальных сайтов министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, института развития образования Краснодарского края, управления образованием МО Белоглинский район, образовательной организации, научите работать с ними.

4. Проявите интерес к личности обучаемого, поинтересуйтесь его предыдущим местом работы (учебы), семьей, профессиональными достижениями, увлечениями.

5. Обратите внимание на проблемы, с которыми чаще всего сталкиваются молодые педагоги:

- ✓ Отсутствие мотивации к работе;
- ✓ Отношения с коллегами;
- ✓ Отношения с детьми;
- ✓ Отношения с родителями;
- ✓ Неумение обеспечить дисциплину;
- ✓ Неумение планировать урок;
- ✓ Незнание современных форм и методов работы на уроке;
- ✓ Неуверенность в себе;
- ✓ непонимание, как вести себя на уроке;
- ✓ Несоблюдение логической структуры урока;
- ✓ Неумение организовать воспитательную работу в классе.

6. Вместе с начинающим учителем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.

7. Помогите составить календарно-тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.

8. Окажите помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися. Наиболее трудные темы разрабатывайте вместе. В своем классе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 урока, с тем, чтобы дать молодому учителю возможность ознакомления с методикой раскрытия наиболее сложных тем.

9. Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.

10. Окажите помощь в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.

11. При поручении первых заданий наставляемому поинтересуйтесь, как продвигается их выполнение, и окажите помощь в случае возникновения затруднений.

12. Будьте доброжелательны к молодому коллеге и внимательны к его нуждам. Будьте готовы отвечать на все возникающие у него вопросы. Проявляйте терпение и уважение к нему. Помните, что именно Вам поручена ответственная и непростая задача по адаптации молодого специалиста в организации и именно от Вас зависит, насколько удачно сотрудник вольется в коллектив.

Рекомендации для наставника по общению с наставляемым

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем личностно-ориентированные утверждения, то есть обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам обучаемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.

2. При общении с обучаемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового коллеги позитивное отношение к работе в организации и коллективу, поддержите его энтузиазм и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.

3. В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных наставляемому, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены или находятся вне сферы его компетенции.

