УТВЕРЖДАЮ
Директор Учебно-методического центра образования
_____ А.Г. Лейкина
«30» 08 2021

Дорожная карта по сопровождению деятельности педагогами-наставниками молодых специалистов образовательных учреждений

Пояснительная записка

Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации, что и реализуется в Сергиево-Посадском городском округе Основное содержание педагогического наставничества в учреждениях округа заключается в оказании помощи молодым специалистам при изучении нормативно - правовых документов; изучении и реализации на практике современных технологий в образовательном 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.

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 аставником 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.

На начальном этапе работы проводится анкетирование для молодого педагога по профессиональным дефицитам, по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации. Учителем - наставником составляется индивидуальный план работы с молодым педагогом на период сопровождения, заполняется экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога. Молодой педагог заполняет самоанализ успешности учебной работы, в конце учебного года наставник оформляет отчет по итогам выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом.

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

Задачи:
- адаптация молодого учителя в коллективе;
-выявление затруднений в педагогической практике и оказание методической помощи;

-создание условий для развития профессиональных навыков молодого педагога,

-развитие потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, занятия по внеурочной деятельности, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. 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.

Приложение № 1

План мероприятий по организации работы учителей-наставников

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственный
1. Организационные мероприятия			
1.1	Организация проведения муниципального этапа конкурса «Педагогический дебют»	Сентябрь-октябрь	Токарева С.В.
1.2	Методическая помощь молодым педагогам при подготовки к областному этапу конкурса «Педагогический дебют»	Ноябрь	Методисты МБУ ДПО УМЦО
2. Аналитическая работа			
2.1	Составление базы учителей-наставников ОУ	сентябрь	МБУ ДПО УМЦО
2.2	Анализ планов работы наставников	сентябрь	Дроздова О.Л. Горбулева Е.Ю.
2.3	Анализ результатов анкетирования молодых педагогов по определению степени удовлетворенности работой в образовательной организации (на основе предоставленных данных ОО)	Декабрь, май	Дроздова О.Л. Горбулева Е.Ю.
2.4	Анализ отчетов работы педагогов-наставников на основе предоставленных отчетных документов ОО	май	Дроздова О.Л. Горбулева Е.Ю.
2.5	Анализ работы «Школы молодого учителя (воспитателя)»	июнь	Дроздова О.Л. Горбулева Е.Ю.
3. Организация работы в ОО			
3.1	**Организация работы заместителя директора**		
3.1.1	Закрепление педагогов-наставников за молодыми педагогами	Август-сентябрь	Руководители ОУ
3.1.2	Оказание методической	В течение года	Руководители ОУ

	помощи наставникам при планировании работы		
3.1.3	Отчет наставников об итогах выполнения индивидуальных планов работы с молодыми педагогами	Май (в рамках ШМО)	Руководители ОУ
3.1.4	Контроль над проведением диагностики и анкетирования молодых педагогов	В течение года	Руководители ОУ
3.1.5	Организация обучающих практических семинаров	В течение года	Руководители ОУ
3.2	**Организация работы наставников**		
3.2.1	Проведение анкетирования по профессиональным дефицитам молодого специалиста	сентябрь	Руководители ОУ
3.2.2	Участие в заседаниях Школы молодого учителя (воспитателя)	По отдельному графику	Руководители ОУ
3.2.3	Составление индивидуального плана работы с молодым педагогом	Август-сентябрь	Руководители ОУ
3.2.4	Работа с молодым педагогом по индивидуальному плану	В течение года	Руководители ОУ
3.2.5	Проведение анкетирования молодого педагога по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации, составление аналитических справок на основе анкетирования	Декабрь	Руководители ОУ
3.2.6	Заполнение экспертной карты оценки профессионального роста молодого педагога	Декабрь, май	Руководители ОУ
3.2.7	Посещение уроков (занятий) у молодого педагога	В течение года	Руководители ОУ
3.2.8	Заполнение с молодым педагогом карты самоанализа успешности в учебной работе	Май	Руководители ОУ
3.2.9	Составление отчета об итогах выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом	Май	Руководители ОУ

Приложение № 2

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, ДОУ. 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:_____

_____

_____

Приложение 3

АНКЕТА № 2

для молодого учителя по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательном учреждении

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

Ответственные *– педагоги – наставники, администрация ОУ, ДОУ.*
Форма проведения *- очная.*

Наименование критерия	ДА	НЕТ
1.Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем 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?		
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 (воспитателя) в образовательном учреждении?		
Устраивает 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.)?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		
2. Что из перечисленного 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		
Материально-техническое обеспечение		
Отношение к инициативным педагогам		
Система поощрения лучших учителей (воспитателей)		
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		

Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния		
Более хорошие условия работы		
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации		
4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа		
Высокий уровень зарплаты		
Благоприятные условия труда		
Хороший, дружный коллектив		
Возможность проявить инициативу и предприимчивость		
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками		
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений		
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу		