

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАЛИНОВСКАЯ НАЧАЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
(МБОУ «Калиновская НОШ»)**

Утверждаю
Директор школы: _____ /С. И. Демхаева

Дорожная карта по работе наставника с наставляемым «Педагог-педагог»

Цель: *создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.*

Задачи:

- *обеспечить полноценную адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;*
- *использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;*
- *привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;*
- *адаптировать молодого педагога к корпоративной культуре, приобщить к лучшим традициям коллектива общеобразовательной организации, правилам поведения в ОО, сознательному и творческому отношению к выполнению своих должностных обязанностей;*
- *совместно планировать работу с молодым педагогом по включению его в профессиональную деятельность.*
- Срок реализации 1 год.

№	Мероприятия	Виды, форма деятельности	Этапы деятельности, направления деятельности	Ожидаемые результаты	Критерии оценивания эффективности мер	Отметка о выполнении
1	<p>Организация наставнической деятельности «Педагог-педагог» <i>Цель: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.</i></p>	<p>Взаимодействие «<i>опытный педагог – молодой специалист</i>», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника.</p>	<p>Формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков; - создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию - развитие коммуникативных способностей;</p>	<p>Укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;</p>	<p>Тестирование на начало составления плана работы. Выявление психологического состояния педагога, какие проблемы его беспокоят. Какая помощь необходима: ведение документации, методическая, взаимоотношения в коллективе, оформление рабочего кабинета,...</p>	28.08.2024

	<p>Знакомство с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности; знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.</p>					
2	<p>Разработка совместно с наставляемым</p>	<p>Беседа по выявлению списка вопросов, которые вызывают затруднение или необходимость получить</p>	<p>Повышение психолого-педагогического</p>	<p>Улучшение психологического климата</p>	<p>На основании беседы составление</p>	<p>29.08.2024</p>

	<p>педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации. Помощь в работе в программе «Конструктор программ»</p>	<p>консультацию от наставника</p>	<p>уровня деятельности; повышение научно-методического уровня деятельности.</p>	<p>в образовательной организации;</p> <p>повышение методической компетентности;</p> <p>научить грамотно, оформлять школьную документацию</p>	<p>плана работы наставника и наставляемого педагога.</p>	
3	<p>Изучение деловых и нравственных качеств молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения,</p>	<p>Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому педагогу веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.</p>	<p>Повышение научно-методического уровня деятельности</p>	<p>Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах и группах наставляемого ; улучшение психологического климата в</p>	<p>Проведение мероприятий, взаимопосещение и анализ, подведение рефлексии в конце мероприятий.</p>	<p>В течение 1 четверти</p>

	наклонности.			образовательной организации;		
4	Консультирование по поводу самостоятельного проведения молодым педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий	Формами и методами организации работы с молодым педагогом являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации.	Углубление научно-профессиональных знаний	Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;	Беседа по проведенному мероприятию: Цель, задачи, какие этапы удались лучше и почему, какие – требуют доработки. Смогла ли увлечь всех обучающихся, мотивировать или нет. Какие трудности, какие положительные стороны может отметить. На что обратить внимание нужно в следующий	В течение года (по мере возникновения вопросов)

					раз.	
5	Индивидуальная помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявление и устранение допущенных ошибок. Вебинары по методике преподавания уроков. Использование видео уроков	Посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, ссылки для участия в вебинарах, семинарах, конференциях, анализ посещенных уроков.	Освоение методикой, практическими навыками и приемами проведения занятий. Отработка навыков мотивировать обучающихся.	Повышение уровня мастерства наставляемого педагога. Повышение мотивации молодого специалиста. Стремление добиваться лучших результатов	Анкетирование: какие вебинары использовала при подготовке к уроку? Какие видео использовала? Помогли ли мотивировать обучающихся использованные материалы во время урока?	В течение года (по мере возникновения вопросов)
6	Развитие положительных качеств наставляемого, привлечение к участию в общественной жизни	Привлечение в качестве ассистента при проведении конкурсов, соревнований, открытых мероприятий.	Освоение методики научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших	Составление анализа мероприятия, который посетила у наставника. Разбор анализа и мероприятия.	В течение года

	коллектива, содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора			профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития.		
7	Участие в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносение предложения о его поощрении или применении мер	При проведении ШМО дать возможность выступить с докладом, находить рациональное зерно в выступлении, обобщить. Подчеркнуть положительные стороны в работе начинающего педагога.	Анализ работы совместного труда наставника и наставляемого педагога	Отработка навыком представления своих наработок, своего мнения по рассматриваемым вопросам, тем педагогического совета или ШМО	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на ШМО. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.	В течение года (по графику проведения ШМО, педагогическим советам)

	воспитательного и дисциплинарного воздействия					
8	Периодическое сообщение руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности	Помогать проводить мероприятия, просматривать разработки, представлять на поощрение стимулирующими при проведении открытых мероприятий.	Изучение траектории работы наставляемого педагога. Своевременной помощи в освоении методики преподавания и повышении результата его профессиональной деятельности.	Отслеживание достигнутых результатов работы по наставничеству	Анализ в качестве отчета или в устной форме.	Раз в четверть
9	Подведение итогов профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе	Представление деятельности наставляемого педагога на педагогических советах.	Мотивация наставляемого педагога. Показ достижений и развитие методической, воспитательной его работы	Повышение траектории обучения	Анализ посещенных мероприятий, анкет и результатов, достигнутых педагогом за период работы на педагогическом	Раз в полугодие

					совете. Отметить положительные стороны ее работы в урочной и внеурочной деятельности.	
10	Привлечение наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества. Включение в план предметной недели.	Презентации о работе педагога в интернет сайтах, на сайте школы	Повышение мотивации методического мастерства.	Повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;	Анализ посещенных мероприятий	В течение года по графику.
11	Участие в обсуждении вопросов, связанных с	Прохождение курсов повышения квалификации, выполнение работы по наставничеству.	Освоение корпоративных норм поведения, развитие коммуникативных	Выявление возникающих вопросов и решение по	Анализ пройденных курсов, разбор вопросов,	По графику

	внедрением системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого		способностей	мере их поступления	которые возникли при прохождении курсовой подготовки или проведенных мероприятий.	
1 2	В составе комиссий участие в аттестации наставляемого педагога и иных оценочных или конкурсных мероприятиях	Посещение уроков, мероприятий, анализ посещенных уроков, показать траекторию деятельности и повышения квалификации наставляемого.	Диагностика успешности работы молодого специалиста.	Повышение педагогического мастерства наставляемого педагога	Творческий отчет наставляемого педагога	По графику
1 3	Участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам	На заседании ШМО проанализировать выполнение персонализированной программы Дать возможность наставляемому учителю выразить свое отношение к наставнической деятельности, и получила ли она ответы на вопросы, которые были в начале учебного года и в начале трудовой деятельности.	Развитие коммуникативных способностей; диагностика успешности работы молодого специалиста.	Дать характеристик у на наставляемого педагога и результаты совместной работы. Подписать договор о продлении работы	Провести анализ достижений учителя за учебный год: траектория обученности обучающихся, траектория достижений педагога.	По графику

	системы (целевой модели) наставничества			молодого специалиста с данной общеобразовательной организацией.		
--	---	--	--	---	--	--