

Дорожная карта

педагога – наставника, учителя русского языка и литературы – Ханмагомедовой Н.С. с молодым специалистом, учителем истории и обществознания Бабяк С.Б.
на 2024-2025 уч.г.

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

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому учителю 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 со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

2. Набор мероприятий в работе с начинающим педагогом.

- Планирование и организация работы по предмету.

При работе в этом направлении предполагается изучение действующих государственных программ по предмету, знакомство с авторскими программами; посещение уроков, проводимых преподавателями первой и высшей категорий, с их последующим глубоким анализом; составление календарно-тематических планов; изучение теоретических вопросов построения современного урока и т.д.

- Планирование и организация воспитательной работы с группой.

Существует значительный разрыв между планированием воспитательной работы и эффективным его выполнением. Эта диспропорция говорит о неумении молодых преподавателей организовывать воспитательную работу, что свидетельствует о важности данного направления, которое включает в себя работу над следующими вопросами: организация внеурочной воспитательной работы в группе (задачи, содержание, формы, методы организации деятельности, постановка и решение воспитательных задач на уроке, организация работы с родителями и т.д.

- Работа с документацией.

Профессиональные педагогические учебные заведения недостаточно раскрывают вопросы работы будущего преподавателя с документацией ОО. Поэтому необходимо обратить внимание на: порядок ведения журнала теоретического и производственного обучения, рабочими тетрадями студентов; заполнение отчетов; знакомство с нормами оценивания и т.д.

- Работа по самообразованию.

Каждый педагог уникален и неповторим, а педагогическая профессия, как всякое искусство, - процесс творческий. Так, данное направление способствует осмыслению начинающим преподавателем теоретических основ педагогики и психологии и построение собственной траектории профессиональной деятельности с учетом преподаваемой дисциплины и личных интересов. Каждый педагог разрабатывает программу самообразования, участвует в научно-практических конференциях (техникумовских, городских, региональных), «круглых столах», семинарах и т.д.

- Контроль за деятельностью начинающего педагога.

Мониторинг процесса адаптации начинающего преподавателя включает в себя: посещение уроков, проверку учебной документации, диагностику профессионального роста, проведение срезовых работ, собеседования и консультации.

- Психолого-педагогическая поддержка.

Реализация данного направления программы предусматривает использование психодиагностики с целью выявления возможных проблем в профессиональной деятельности начинающего педагога, профессиональных ожиданий и потенциала педагогической деятельности; изучение психологических основ построения урока; формирование психологических основ установления коллегиальных отношений и т.д.

• В процессе организации работы с начинающими преподавателями для усиления мотивации, учета индивидуальных особенностей и построения личного плана профессиональной адаптации необходимо использовать разнообразные формы:

- - постоянно действующий режим консультирования;
- - проблемно-ситуационное обучение;
- - теоретические семинары и семинары - практикумы;
- - педагогические мастерские;
- - мастер-классы;
- - научно-практические конференции;
- - группы взаимопосещения и поддержки;
- - институт наставничества;
- - открытый профессиональный клуб и т.д.

3. Набор целевых индикаторов:

- успешная адаптации начинающего 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 инновационных педагогических технологий.

3.Методики, применяемые для изучения достижения планируемых результатов:

1. Анкета «Стартовая диагностика затруднений и потребностей молодого педагога»;
2. Индивидуальный план молодого специалиста;
3. Анкета для молодого специалиста по степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации;
4. Анкета для молодого специалиста по определению степени эмоциональной комфортности;

5. Анкета «Определение готовности молодого учителя к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении»
6. Анкета «Выявление затруднений молодого специалиста»
7. Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений.

4. Требуемые ресурсы по реализации дорожной карты:

1. Наставник, который имеет результаты своей профессиональной деятельности;
Демонстрирует образцы лучших практик своей деятельности и профессионального взаимодействия с коллегами;
2. Цифровая информационно коммуникационная среда наставничества в независимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
3. Мотивирование и стимулирование наставника.
4. Психолого-педагогические условия (психологический комфорт, доверие).

Риски при реализации дорожной карты:

1. Наставляемым происходит копирование чужого опыта, пусть даже успешного;
2. Низкий уровень мотивации, как у наставляемого, так и у наставника;
3. Участие в мероприятиях незапланированного уровня;
4. Негативный опыт участия.

5. Ключевые точки при реализации дорожной карты.

1. Выявление затруднений молодого педагога, при помощи анкетирования (сбор информации);
2. Деятельность молодого педагога (профессиональная деятельность, выступления на педсоветах, семинарах, повышение квалификации и т.д)
3. Создание портфолио молодого педагога, разработка странички на сайте, публикации, конкурсы);
4. Подведение итогов работы и анализ эффективности обучения молодого специалиста (анкетирование, беседа, анализ результатов участия педагога в профессиональных конкурсах, сообществах, динамика профессионального роста, самоанализ молодого педагога).

6. План коммуникации (наставник – молодой педагог – администрация образовательной организации)

Наставник - молодой педагог

1. Технология сотрудничества;
2. Создание демократической атмосферы;
3. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности.
4. Терпение (умение разбираться в ситуациях, корректный выход из конфликтных ситуаций);
5. Внимательное отношение;
6. Умение слушать.

Администрация ОО – молодой педагог

1. Выявить ожидания молодого педагога, приоритетные направления, которые значимы здесь и сейчас;
2. Руководствоваться этическими нормами;
3. Содействовать развитию благоприятного микроклимата.

7. Достигнутые результаты наставничества являются:

- решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном коллективе;
- решение проблем адаптации и социализации отдельных обучающихся;
- рост процента обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных классах и/или у отдельных обучающихся;
- улучшение конкурсных (олимпиадных) результатов;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

Вывод: правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.