

«Дорожная карта» по реализации модели наставничества

« Учитель – Учитель» в МБОУ «КПСОШ №1» НМР РТ

Цель - создание условий для внедрения и развития системы наставничества в МБОУ «КПСОШ №1» НМР РТ

Задачи:

1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе.
2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
3. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.
4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре школы, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.
5. Обеспечить работу наставника с молодым педагогом на основе прохождения необходимых этапов:
 - 1 этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагогического работника, проводит диагностику профессиональных затруднений с целью разработки индивидуальной программы наставничества.
 - 2 этап - основной. Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагогического работника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.
 - 3 этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

Ожидаемые результаты

для молодого педагогического работника:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);
- эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации;

для наставника:

эффективный способ самореализации;

рост педагогического мастерства;

достижение высоких результатов в области аттестации;

для школы:

успешная адаптация молодых педагогических работников;

стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

План мероприятий

№	Направления/ мероприятия	Ключевой результат	Сроки	Ответственные
1.	Рассмотрение и утверждение «Дорожной карты» по реализации модели наставничества в МБОУ «КПСОШ №1» НМР РТ	«Дорожная карта»	Август	Директор школы, заместитель директора по УР
2.	Проведение анкетирования для молодых и вновь принятых педагогов.	Результаты анкетирования	Август	Заместитель директора по УР
3.	Проведение тестирования по самооценке «Навыки наставника»	Результаты тестирования	Август	Заместитель директора по УР
4.	Составление базы данных наставников и наставляемых	База данных педагогов	Август-сентябрь	Заместитель директора по УР
5.	Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами	Приказ по школе	Август-сентябрь	Директор школы, заместитель директора по УР
6.	Подготовка приказа о наставничестве	Приказ по школе	Сентябрь	Директор школы
7.	Разработка индивидуальных планов наставничества с перечнем мероприятий	Индивидуальные планы работы	Август-сентябрь	Наставники
8.	Оказание консультационной, методической помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству	Рекомендации, памятки и др. документы	По мере необходимости	Заместитель директора по УР
9.	Обеспечение рассмотрения вопросов организации наставничества на заседаниях ШМО	Протоколы заседаний ШМО	По графику заседаний	Заместитель директора по УР, руководители ШМО
10.	Проведение предметных декад, посвященных Году педагога и наставника	Отчет декад ШМО	По графику	Руководители ШМО
11.	Участие педагогов в мероприятиях и	Сертификаты, дипломы	В течение года	Заместитель директора по

	конкурсах разного уровня, посвященных Году педагога и наставника			УР, Руководители ШМО
12.	Заслушивание отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе	Протоколы мероприятий	Май	Заместитель директора по УР

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ-НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы. Формирование профессиональных умений и навыков у молодого педагога для успешного применения на практике.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического уровня организации учебно-воспитательной деятельности;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности и мотивации 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 уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом.
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, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. 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 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.

Планируемые мероприятия	Сроки исполнения
<ul style="list-style-type: none">▪ Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.▪ Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы;▪ Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочнопланирование);▪ Изучение инструкций: Как вести электронный журнал, мониторинг физического развития.	август- сентябрь
<ul style="list-style-type: none">▪ Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника .Самоанализурока наставником;▪ Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы посамообразованию;▪ Практикум по темам "Разработка поурочныхпланов"▪ Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методическойпомощи.	Октябрь

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; ▪ Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; ▪ Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся; ▪ Занятие: Современный урок и его организация; ▪ Практикум: Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. 	<p>ноябрь</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; ▪ Тренинг: Учу строить отношения; Анализ педагогических 	<p>декабрь</p>

<p>ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника в среднем и старшем звене; 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся; ▪ Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»; 	январь
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы; ▪ Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; ▪ Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока; ▪ Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"; 	февраль
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально- попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); ▪ Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала; 	март
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования); ▪ Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями; 	апрель

<ul style="list-style-type: none">▪ Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя;▪ Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;▪ Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом-наставником;▪ Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Май
--	-----