

Утверждаю
директор МАОУ «МСОШ №1 имени В.Р.Гласко»
_____ Л. Д. Димчикова

**Дорожная карта практики наставничества
Дарижаповой Баирмы Чингисовны
В 2023-2024 учебном году**

Краткая информация о практике

1	Название практики наставничества	«Наставничество как эффективная модель профессионального становления молодого педагога»
2	Принадлежность практики наставничества к номинации	«Педагогическое наставничество»
3	Ссылка на сайт, где размещены материалы, подтверждающие практику наставничества	http://mssh1.ru/czelevaya-model-nastavnichestva/
4	ФИО, должность в организации и контактные данные лица, ответственного за заполнение заявки от организации	Дарижапова Баирма Чингисовна, учитель физики и астрономии, 89144612505

Молодые педагоги уже с первого дня работы в школе имеют те же функции и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги, а администрация, родители, коллеги ожидают от них безупречного профессионализма. Адаптация к профессиональной деятельности достаточно сложный период, и, если не оказать молодому специалисту своевременную помощь, то это может привести к стрессу и к увольнению. Для успешной работы педагогу-наставнику необходимо помочь адаптироваться молодому специалисту в школьной образовательной среде.

Один из самых важных факторов, который влияет на адаптацию наставляемого – это эмоциональная среда. Первые 2-3 года молодой педагог находится в постоянной эмоциональной напряженности. Новый социальный и профессиональный статус, знакомство с коллективом, взаимодействие с детьми и родителями, ответственность за принятие решений – это те факторы, с которыми впервые сталкивается наставляемый. До момента выпуска из профессионального учебного учреждения, подобные вопросы, как правило, решались с помощью другого человека (преподавателя). Он поправлял, поддерживал и помогал не допустить ошибок. Поэтому максимально важно в первые годы работы закрепить за молодым специалистом педагога-наставника, который с одной стороны, перенесет привычную модель общения «студент-педагог» из института, а с другой, окажется не только наставником, но и другом.

Целевая группа: молодые педагоги Могойтуйской средней общеобразовательной школы №1 имени В.Р.Гласко.

Наставник: Дарижапова Баирма Чингисовна, учитель начальных классов высшей категории, «Заслуженный учитель Забайкальского края», стаж работы – 21 год.

Наставляемый: Лудупова Арюна Цыдыповна, учитель биологии, стаж работы – 1 год.

**Постановка цели, задач, формулировка ожидаемых результатов от реализации
практики**

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодого педагога.
- оказание методической и практической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности.
- стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями
- проведение анализа результативности работы молодых педагогов во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- осмыслить свою роль в обществе через знакомство с нормативно – правовой базой, необходимой для работы учителя.
- применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;
- проводить анализ и рефлекссию деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения.
- выстраивать психологический контакт с педагогическим, ученическим, родительским коллективами.
- грамотно презентовать и предъявлять себя как специалиста и свою профессиональную деятельность через современные формы.
- участвовать в профессиональных мероприятиях: конкурсах, семинарах, конференциях.
- участвовать в наполнении информационного пространства школы в целях самообразования и саморазвития.
- выстраивать индивидуальный образовательный маршрут для непрерывного совершенствования качества преподавания.

Описание самой практики.

Работа учителя в школе - сложный многогранный труд. Особенно сложно бывает тем, кто первый раз ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой, отсутствие поддержки молодых специалистов, невысокая зарплата - одни из самых распространенных причин, по которым молодые специалисты отказываются от профессии. Первые два пункта из вышесказанного возможно решить на уровне школы. Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы сократился отток молодых специалистов, необходимо реализовывать наставнические программы.

Наставничество – это поддержка молодого специалиста, способствующая более эффективному распределению личностных ресурсов, самоопределению и развитию в профессиональном и культурном отношениях, формированию гражданской позиции. Цель школьного наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом

может опытный наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы намечаем «траекторию», по которой он будет двигаться в течение учебного года. Представлено это может быть в виде составления «Индивидуального образовательного маршрута», дорожной карты наставника и наставляемого, персонифицированной программы.

Согласно школьному положению о наставничестве, в мои обязанности входит не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его отношения к педагогическому коллективу, творческий способностей. Кроме того, провожу обучение, контроль и оценку проведения молодым педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий, уровень его коммуникации с родителями класса, совместно с психологом школы и администрацией школы помогаю выявлять и совместно устранять допущенные ошибки, решать проблемы.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации молодого учителя был разработан ряд мероприятий, который включал:

- составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
- дорожная карта молодого специалиста (или программа самообразования);
- подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
- разработка методических рекомендаций для организации работы;
- осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
- анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

При составлении плана работы мною было учтено, что профессиональная адаптация – это процесс постепенного вхождения молодого педагога в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательной организации, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Практика показывает, что в первые дни работы молодого специалиста ему необходимы практические советы: проведение и анализ урока, формы, методы и приемы обучения, использование дидактического и наглядного материала.

Считаю, если к концу первого полугодия у молодого специалиста не пропадет желание преподавать, будет сформирован свой стиль ведения урока, умение выявлять свои проблемы и озвучивать пути их решения через самообразование и саморазвитие – считаю, что первые результаты от работы наставником уже есть. Главный результат остальной работы, на мой взгляд – устранение зависимости молодого специалиста от наставника, содействие его становлению как самостоятельного учителя. Практика наставничества создает ситуацию успеха у молодого специалиста, помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии.

Данная программа наставничества рассчитана на 3 года. Начало наставничества – сентябрь 2022 года, окончание программы – 2025 год.

Описание результатов практики

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога в результате наставнической деятельности:

- выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования;
- культура ведения документации;

- удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей;
- реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания;
- использование в профессиональной деятельности информационных технологий;
- использование инновационных форм, методов образования;
- участие в профессиональных сообществах;
- осуществление самообразования;
- дисциплинированность и ответственность;
- соблюдение норм профессиональной этики.

Данная практика наставничества позволит молодому педагогу раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности. В настоящее время наставляемый молодой специалист Лудупова Арюна Цыдыповна работает учителем биологии.

За период с сентября 2022 года по октябрь 2023 года показаны следующие результаты практики:

- участие в сообществе молодых педагогов Могойтуйского района;
- в течение учебного года открытые уроки в период Внутришкольного контроля 5-11 класс;
- с сентября 2023 года назначена руководителем центра «Точка роста»;
- октябрь 2023 года – открытый урок окружающего мира по теме «Зона арктических пустынь» на межмуниципальном семинаре учителей начальных классов Агинского бурятского округа.
- КПК «Внедрение Федеральной образовательной программы среднего общего образования», ноябрь 2023, ООО «Инфоурок».

Дорожная карта

Основные этапы практики:

- Сбор информации о молодом специалисте.
- Сбор информации о наставнике.
- Формирование наставнических пар.
- Составление плана работы.
- Накопление теоретического и практического материала.

Этапы деятельности	Мероприятие	Ответственные	Индикаторы
Диагностический	Диагностика уровня профессиональной компетентности(сферы и направленности интересов, затруднений и проблем)	Директор, психолог школы, заместитель директора по УВР, наставник	- демонстрация знания преподавания учебного предмета; - готовность актуализировать свой личностные интересы применительно к образовательной деятельности; - уменьшение проблемных вопросов в методике преподавания.

	Индивидуальные консультации с наставником	Наставник	- повышение методического уровня по преподаваемому предмету (улучшение качества проведения уроков).
	Индивидуальные консультации с психологом школы	Психолог	- уменьшение уровня тревожности профессиональной пригодности.
Образовательный	Составление картотеки по проблемам	Наставник и наставляемый	- наличие методической копилки.
	Изучение методической литературы, оформление подписки на образовательный контент (в социальных сетях)	Наставляемый	- составление списка нужной литературы; - наличие годного контента.
	Посещение семинаров, курсов, вебинаров	Заместитель директора по НМР, наставляемый	- копии удостоверений, справок.
	Участие в программе «Школа молодого педагога»	Заместитель директора по НМР, наставляемый	- количество посещенных семинаров, открытый урок.
Работа с наставником	Посещение уроков наставника	Наставник	- количество посещенных уроков с анализом, повышение качества уроков.
	Посещение уроков и внеклассных мероприятий наставником	Наставник и наставляемый	- количество посещенных уроков; - список рекомендаций для повышения профессионального мастерства.
	Индивидуальные беседы и консультации	Заместитель директора по УВР, наставник	- повышение качества уроков.

Возможность тиражирования практики:

- обучение на рабочем месте;
- реализация практики наставничества в рамках образовательного учреждения;
- презентация опыта работы по наставничеству на уровне школы, района.

Возможность масштабирования практики

Данную практику возможно расширить за счёт увеличения количества участников без изменения качества результата.