

УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа

А.Н. Трошин
2021 г.



**Дорожная карта индивидуального образовательного
маршрута молодого педагога
ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж»**

Авторы-разработчики:

Мокина Светлана Леонидовна, старший методист ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж»
Стаж работы 20 лет;

Лукьянченко Татьяна Александровна, преподаватель высшей квалификационной категории ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж»
Стаж работы 40 лет;

Дичин Алексей Александрович, преподаватель первой квалификационной категории ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж», участник регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагогический дебют»
Стаж работы 3 года;

Дичина Юлия Юрьевна, преподаватель ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж»
Стаж работы 3 месяца.

Оглавление

1. Пояснительная записка	3
2. Паспорт дорожной карты индивидуального образовательного маршрута молодого педагога ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж»	4
3. Механизм дорожной карты индивидуального образовательного маршрута молодого педагога ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж»	6
4. Дорожной карты индивидуального образовательного маршрута молодого педагога ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж»	12

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Современному колледжу нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию.

В современном мире знания стремительно устаревают. Это требует и постоянной профессиональной подготовки, и совершенствования инструментария для самостоятельной работы с информацией.

Для того чтобы обладать набором ключевых компетентностей, отвечать запросам социума, чувствовать себя социально защищенным в новых экономических условиях каждому педагогу необходимо уточнить представления о собственной профессиональной деятельности, осуществить очередной шаг в освоении способов профессионального саморазвития.

Становление молодого преподавателя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными компетенциями в данной области деятельности.

Практика показывает, что специалист максимально раскрывает свой потенциал только тогда, когда он понимает свою роль в решении общих задач и получает адекватную оценку со стороны коллег.

Таким образом, необходимо создавать условия для развития внутренних мотивов педагогического роста, формировать личность педагога с объективным восприятием Я-концепции, способной к самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию.

Дорожная карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Научно-методическая работа в данном направлении реализуется с учетом концепции и содержания профессионального стандарта педагога, который призван повысить мотивацию педагогических работников к труду и качеству образования, предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной педагогической деятельности.

II. ПАСПОРТ

дорожной карты индивидуального образовательного маршрута молодого педагога ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж»

Название	Дорожная карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж»
Нормативно-правовые основания для разработки дорожной карты	- Конституция Российской Федерации; - Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»; - Приоритетный национальный проект «Образование»; - Устав колледжа; - Положение о наставничестве.
Разработчик дорожной карты	Мокина С.Л., старший методист высшей квалификационной категории; Лукьянченко Т.А., преподаватель высшей квалификационной категории; Дичин А.А., преподаватель первой квалификационной категории; Дичина Ю.Ю., молодой преподаватель.
Участники реализации	- молодой специалист; - администрация колледжа; - ст. методист; - педагоги-наставники.
Сроки реализации	Дорожная карта рассчитана на срок 3 года и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.
Основные направления	1) Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса. 2) Психолого-педагогическое и социально-педагогическое
Цель наставника	Обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога, обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного преподавателя.
Задачи наставника	- создать условия для профессионального становления молодого преподавателя, самореализации его в системе колледжа; - оказать помощь молодому преподавателю во внедрении современных технологий в образовательный процесс; - способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста; - формировать и воспитать у молодого специалиста потребность в непрерывном самообразовании; - адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива колледжа и правил поведения в образовательном учреждении; - сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей преподавателя.
Ожидаемые результаты наставника	- успешная адаптация молодого специалиста; - повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в колледже; - высокий уровень включенности молодого преподавателя в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа; - внедрение современных технологий в образовательный процесс;

	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня образовательной подготовки выпускников; - положительное влияние на психологический климат в колледже; - организация непрерывного самообразования; - повышение квалификации; - качественное развитие системы наставничества в колледже;
Цель молодого педагога	обеспечение эффективной адаптации в должности молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогической и методической грамотности.
Задачи молодого педагога	<ul style="list-style-type: none"> - адаптироваться к работе в колледже, укреплять веру в себя. - приобщиться к корпоративной культуре колледжа, усвоить лучшие традиции коллектива колледжа и правил поведения в образовательном учреждении. - внедрить современные технологии в образовательный процесс; - формировать индивидуальный стиль творческой деятельности; - использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства, самостоятельно овладеть профессиональными знаниями и навыками; - планировать свою карьеру и повышение квалификационного уровня; - планировать методическую работу.
Ожидаемые результаты молодого преподавателя	<ul style="list-style-type: none"> - активное участие в работе предметно-цикловой комиссии колледжа; - активное участие в мероприятиях колледжа; - умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование; - овладение методикой проведения нетрадиционных занятий; - умение работать с группой на основе изучения личности ребенка, - умение проектировать воспитательную систему; - умение индивидуально работать с детьми; - овладение системой контроля и оценки знаний учащихся; - появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); - участие в профессиональных конкурсах, фестивалях; - успешное прохождение процедуры аттестации.
Система контроля	<ol style="list-style-type: none"> 1) Мониторинг реализации планов деятельности по сопровождению молодых преподавателя, 2) Отчёты молодого преподавателя 3) Портфолио молодого специалиста 4) Анкетирование по оцениванию работы наставников.
Оценка эффективности Программы	<p>Наличие процедуры, учитывающей критерии эффективности программы. Критериями эффективности:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) организационные характеристики – выполнение условий организации дорожной карты наставничества, развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами, процедура мониторинга и оценки результатов); б) психологические характеристики – удовлетворенность участников программой, умение поддерживать отношения до их логического завершения; в) педагогические характеристики – изменения результатов наставляемого по заранее выбранным показателям (преодоление трудностей в адаптации на рабочем месте, профессиональное самоопределение).

Механизм реализации дорожной карты индивидуального образовательного маршрута молодого педагога ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж»

Работа с молодым преподавателем строиться на трёх уровнях: системном, модульном и локальном.

На системном уровне участвует весь педагогический коллектив колледжа. Наиболее адекватной формой системы повышения квалификации молодого преподавателя колледжа и важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения.

Методическая работа - это основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией колледжа и преподавателями в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на занятиях, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодого специалиста являются:

- формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- содействие адаптации молодого специалиста на рабочем месте;
- согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами колледжа;
- помощь молодому специалисту в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;
- практическое ознакомление с содержанием работы в колледже и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- развитие способности молодого специалиста анализировать и интерпретировать эмпирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.;
- проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

Основными формами работы с молодым преподавателем на данном этапе являются:

- педагогический совет;
- методические объединения;
- конкурсы педагогического мастерства;
- дистанционные формы: вебинары, видеоконференции и т.д.;

- конференции, чтения и т.д.;
- курсы повышения квалификации, в том числе внутрифирменные;

На модульном уровне деятельность осуществляется старшим методистом колледжа, руководителем «Школы педагогического мастерства», творческих проблемных групп по различным направлениям, методическими оперативками и мастер-классами. «Школа педагогического мастерства» объединяет молодых педагогов и направлена на оказание помощи молодым специалистам.

Подготовка заседаний школы часто организуется не учителями-наставниками, а молодыми педагогами. Им интересно самим найти ответы на свои вопросы, найти решение проблем.

Основными задачами «Школы педагогического опыта» являются:

- практическое ознакомление с содержанием работы в колледже и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- развитие способности молодого специалиста анализировать и интерпретировать эмпирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.;
- проведение аттестации молодого специалиста по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности.

Основными формами работы с молодым преподавателем на данном уровне являются:

- «Школа педагогического мастерства»;
- семинары-практикумы и другие методические мероприятия;
- конкурсы педагогического мастерства;
- очные формы: семинары, практикумы, мастер-классы, открытые уроки и т.д.;
- курсы повышения квалификации, в том числе внутрифирменные;
- работа по теме самообразования.

Обучение педагогов **на локальном уровне** - это индивидуальная работа группы наставников с молодым педагогом по вопросам организации педагогической деятельности.

Для того чтобы сотрудничество было конструктивным, при организации работы учитывается ролевой тип наставника и наставляемого.

Ролевые типы наставников

«Навигатор» - помогает молодому учителю ознакомиться с деятельностью всех структурных подразделений образовательного учреждения; дает возможность осознать ему свое место в системе школы; осуществляет пошаговое руководство процессом профессионального становления;

«Эталон» - для молодого учителя наставник становится примером для подражания в организации педагогической деятельности, что позволяет стимулировать процесс профессионального становления начинающего педагога.

«Консультант» - участвует в процессе профессионального становления молодого учителя эпизодически, когда он об этом попросит.

«Контролер» - постоянно контролирует процесс профессионального становления молодого учителя, предоставляя ему возможность самостоятельно осуществлять педагогическую деятельность.

«Активист» - считает, что «жизнь научит», поэтому свою роль сводит к тому, чтобы создать ситуации для молодого учителя максимального получения опыта. Нужно отдать ему должное - он весьма изобретателен в том, чтобы каждый раз находить разные способы «бросить в воду» и предоставить возможность «выплыть самому». Именно с таким наставником можно стать по-настоящему «бывалым». Однако количество набитых шишек при этом может быть больше, чем это необходимо.

Типы молодых учителей

«Неудовлетворенные». Им характерна известная самоизоляция в педагогическом коллективе. Они не стремятся к контактам с коллегами, ссылаясь на отсутствие общих интересов. Для большинства из них товарищи по работе - люди малоинтересные, либо вовсе не интересные. Молодые педагоги нередко высказывают критические суждения в адрес администрации, упрекая ее в недостаточном внимании к проблемам, волнующим молодых специалистов. Они убеждены, что учить надо только тех, кто хочет учиться. Рассматривая свой профессиональный выбор как жизненную неудачу «неудовлетворенные» вместе с тем не очень склонны винить себя. Источники трудностей, по мнению этих преподавателей, лежат в самой профессии, в природных задатках и способностях обучающихся. Так складывается их стремление к самооправданию, которое неизбежно приводит к снижению требовательности к себе, к ослаблению творческого начала. В итоге профессиональная деятельность не приносит радости и удовлетворения.

«Самоутверждающиеся». Им не свойственно ощущение жизненной неудачи, они не стремятся найти более легкую профессию. Если представители этой группы сталкиваются с трудностями, но они ни на минуту не ставят под сомнение сделанный выбор. Представители этой части педагогической молодежи с первых дней чувствуют себя на своем месте. Школа рождает у них приподнятое настроение. Они не ограничивают свои контакты с обучающимися лишь рамками занятия, а с удовольствием проводят с ними свое свободное время. Такие преподаватели - хорошие организаторы.

«Увлеченные». Для них избранная деятельность наделена особым обаянием: на их глазах растут молодые люди, формируется их характер, складывается мировоззрение.

Это ощущение связано с тем, что главным, определяющим их отношение к обучающимся, оказывается дружеская расположенность. Речь идет отнюдь не о панибратстве и фамильярности, а о контактах на равных, основанных на понимании того, что ребятам очень нужен старший товарищ, советчик и друг. Такие взаимоотношения снимают педагогическую дистанцию между воспитателем и воспитанником и создают основу для их глубокого взаимопонимания, товарищеского общения и сотрудничества.

Помощь наставника или группы наставников осуществляется по следующим вопросам:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;
- ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Наставник или группа наставников призвана обеспечить поддержку молодому педагогу в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ занятия; формы, методы и приемы обучения; основы управления занятием и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей процедуре аттестации.

Педагог-наставник всячески способствует, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекает его к участию в общественной жизни коллектива, формирует у него общественно значимые интересы, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего преподавателя с наставником (группой наставников).

При назначении наставника администрация колледжа должна учитывать основополагающие принципы наставничества:

- конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого педагога (соблюдение педагогического такта, специфичность которого заключается в том, что он выступает: мерой профессионального поведения педагога, его действий, поступков; важным условием построения рационального общения наставник - молодой специалист; мерой в выборе и использовании наставником тех или иных методов, форм, средств взаимодействия);
- взаимный интерес к наставничеству;

- добровольность, поскольку деятельность наставника - важное общественное поручение, то необходимо обоюдное согласие наставника и молодого специалиста, т.е. осуществляется свободный выбор наставника и обучаемого, учитывается их взаимный интерес.

Наставник - это, прежде всего, специалист с высоким уровнем профессиональной компетентности, коммуникативными способностями, пользующийся авторитетом в коллективе среди коллег, обучающихся и их родителей.

Критерии, предъявляемые к наставнику молодого преподавателя:

- постоянное совершенствование своего профессионализма;
- умение анализировать и обобщать опыт своей работы;
- творческий подход к работе с молодыми педагогами;
- владеющий и использующий современные образовательные технологии, в том числе, информационно-коммуникационные;
- умение использовать передовой и новаторский опыт, методическое новаторство, собственные новаторские находки;
- личные профессиональные качества: способность к творчеству, индивидуальный творческий почерк, неординарность, гуманизм, коммуникативные качества, самокритичность, организаторские способности; умение выслушивать других, тактичность, демократизм;
- авторитетность, признательность обучающихся, их родителей, коллег.

Наставник должен обладать следующими профессиональными умениями:

- *перцептивными* (адекватно воспринимать и понимать субъекта или объекта педагогического воздействия без вербальной (словесной) информации на основе чувственного восприятия другого);
- *гностическими* (изучение, исследование (диагностирование) педагогических объектов, явлений, процессов);
- *конструктивными* (ставить ясные цели, проектировать образовательный процесс, быть гибким, адекватно реагировать на изменение ситуации);
- *проектировочными* (определять, формировать цели и задачи педагогической деятельности);
- *экспрессивными* (владеть собой, эффективно выражать свои эмоции);
- *академическими* (заниматься позитивной деятельностью, целесообразно использовать время, профессиональное саморазвитие и самосовершенствование);
- *дидактическими* (уметь передавать свои знания и умения);
- *коммуникативными* (эффективное общение с разными возрастными группами);
- *организаторскими* (организация собственной деятельности и деятельности других людей);
- *креативными* (способность к творчеству);
- *исследовательскими* (умение выявлять, изучать и решать проблемы).

Наставник выстраивает свою деятельность в три этапа:

1-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого преподавателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Дорожная карта
индивидуального образовательного маршрута молодого педагога ГПОУ ЯО
«Ярославский автомеханический колледж»**

Направления работы	Содержание	Методы	Ответственный
Адаптационный этап			
Психолого-педагогическое и социально-педагогическое	Знакомство с традициями колледжа. Посещение музея колледжа	Беседа	Ст. методист наставник
	Анкетирование «Выявление профессиональных затруднений»	Анкетирование, Собеседование Индивидуальные консультации	Ст. методист наставник
	Анкетирование по определению готовности молодого специалиста к дальнейшей деятельности в учреждении	Анкетирование, Собеседование Индивидуальные консультации	Ст. методист наставник
	Диагностика затруднений преподавателей. Дискуссия на тему: «Как добиться дисциплины на занятиях».	Дискуссия Индивидуальные консультации	Ст. методист
	Выбор и назначение наставника. Встреча и знакомство с наставником (наставниками). Совместное составление плана работы	Беседа	Наставник
Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса	Нормативно-методическая документация колледжа Правила ведения учебной документации. Организация учебного процесса.	Семинар Индивидуальные консультации	Ст. методист
	Педагогическая этика.	Семинар Индивидуальные консультации	Ст. методист
	Знакомство с локальными актами колледжа	Индивидуальные консультации	Ст. методист
	Составление КТП, поурочного планирования	Семинар	Наставник
	Личные дела учащихся	Практикум	Наставник
Психолого-педагогическое и социально-	Методика проектирования занятия	Практическое занятие Индивидуальные консультации	Наставник

педагогическое	Посещение занятий, мастер-классов опытных преподавателей.	Открытый урок	Ст. методист наставник
	Посещение занятий, мастер-классов молодых преподавателей Диагностика затруднений Структура самоанализа занятия	Открытый урок Индивидуальные консультации	Ст. методист наставник
	Участие в вебинарах «Использование системного подхода в деятельности классных руководителей»	Вебинар	Ст. методист Наставник Преподаватели колледжа
Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса	Методика организации и проведения промежуточной аттестации. Виды и формы контроля знаний.	Семинар Индивидуальные консультации	Ст. методист наставник
	Организация системы работы с родителями	Семинар Индивидуальные консультации	Ст. методист наставник
Основной (проектировочный) этап			
Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса	«Классное руководство. Составление характеристики группы с учётом возрастных особенностей обучающихся»	Семинар	Ст. методист
	Программно-методическое обеспечение образовательного процесса	Семинар Индивидуальное консультирование	Ст. методист
Психолого-педагогическое и социально-педагогическое	Выстраивание индивидуального маршрута	Индивидуальная консультация	Ст. методист наставник
	Психологические особенности студентов. Конструктивное взаимодействие преподавателя с подростками.	Семинар	Ст. методист наставник
	Применение современных педагогических	Индивидуальная консультация	Ст. методист наставник

	технологий на занятии		
	Содержание, формы и методы работы педагога с родителями	Индивидуальная консультация	Ст. методист наставник
	Диагностика уровня освоения программы обучающимися	Индивидуальная консультация	Ст. методист наставник
	Обмен мнениями «Факторы, влияющие на качество преподавания»	Дискуссия	Ст. методист наставник
	Анализ и самоанализ урока. Требования к анализу урока. Типы и виды урока. Виды анализа урока	Индивидуальная консультация	Ст. методист наставник
	Диагностика затруднений преподавателей. Дискуссия на тему: «Как добиться дисциплины на занятиях».	Анкетирование Дискуссия	Ст. методист наставник
	Самообразование – одна из форм повышения профессионального мастерства. Проведения обзора психолого-педагогической и специальной литературы.	Практическое занятие	Ст. методист наставник
Психолого-педагогическое и социально-педагогическое	Использование современных педагогических технологий	Семинар	Наставник
	Посещение занятий, мастер-классов молодых преподавателей Диагностика затруднений	Открытый урок Индивидуальные консультации	Ст. методист наставник
	Посещение занятий, мастер-классов опытных преподавателей.	Открытый урок	Ст. методист наставник
	Диагностика «Позади 1 год профессиональной деятельности»	Анкетирование Собеседование	Ст. методист наставник
	Отчёт о работе с молодым педагогом за 2016-2017	Отчет	Ст. методист наставник

	учебный год		
	Проект «Конкурс методических разработок»	Конкурс	Ст. методист Преподаватели колледжа
	Внеклассная работа по предмету.	Практикум	Наставник
	Методика работы с одарёнными детьми	Семинар	Наставник
	Развитие саморегуляции	Психологический тренинг	Педагог - психолог
	Проведение диагностики и самодиагностики	Анкетирование Индивидуальная консультация	Ст. методист Наставник
Контрольно-оценочный этап			
Психолого-педагогическое и социально-педагогическое			
	Участие в работе МО	Анкетирование по результатам участия	Наставник
	Участие в конференциях, семинарах различного уровня	Анкетирование по результатам участия	Наставник
	Участие в предметных декадах	Внеклассные мероприятия Анкетирование по результатам участия	Наставник
	Профессиональные кризисы: как их предотвратить	Тренинг	Наставник
	Система использования педагогических диагностических методик а образовательном процессе	Практикум	Наставник
	Посещение занятий, мастер-классов молодых преподавателей	Индивидуальные консультации	Ст. методист наставник