

Дорожная карта
«Реализация системы наставничества в МАОУ СОШ №11 им. В. И. Смирнова г. Томска»
на 2023 г.

Дорожная карта разработана на основании ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Письма министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 29.10.2018 № 316-17757/18 «О мероприятиях по поддержке наставничества».

Дорожная карта направлена на решение ряда важных проблем повышение уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечение качества их работы, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, на преодоление нехватки квалифицированных педагогических кадров в учреждении.

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики в учреждении, важным средством обучения и становления молодых специалистов.

Цель: оказание поддержки и практической помощи работникам, принятыми в учреждение или переведёнными на другую должность, в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям учреждения.

Задачи:

- ускорение процесса профессионального становления педагогического работника и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- развитие у работника интереса к выполнению своих должностных обязанностей и профессиональному росту, сознательного и творческого отношения к своей профессии;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения.

Ожидаемые результаты:

- повышение профессионального уровня молодых специалистов и работников вновь пришедших в учреждение;
- воспроизводство кадров за счет притока и закрепления молодых специалистов
- рост эффективности и результативности труда педагогических работников на уровне дополнительного образования.
- повышение престижа педагогических профессий.

Дорожная карта.

№ п/п	Содержание	Сроки реализации	Исполнители	Предполагаемый результат (вид документа)	Индикаторы эффективности	Рисковое событие	Проект решения
1.	Анализ кадрового состава, определение наставника и молодых специалистов	сентябрь	Зам. директора по СО	Аналитическая справка профессиональных компетенций сотрудников школы	Оценка укомплектованности кадрами (наставник-молодой специалист)	Текущая текучесть кадров	Создание благоприятных условий для работы молодым специалистам
2.	Составление индивидуального плана профессионального становления молодого специалиста	сентябрь	Педагог-наставник и Молодые специалисты	Индивидуальный план работы молодого специалиста	Повышение уровня профессиональных компетентностей молодого специалиста. Достижение положительных результатов	Недостаточное владение современными формами работы наставника	Проведение совместных образовательных сессий
3.	Составление индивидуального плана работы наставника	сентябрь	Педагог-наставник	Индивидуальный план работы наставника	Профессиональное сопровождение молодых специалистов	Отсутствие умения повышать уровень профессионализма молодых специалистов	Межведомственные взаимодействия

4.	Методически семинар-воркшоп "Наставничество как стратегически значимый элемент повышения профессионализма молодых специалистов"	ноябрь	Зам. директора по СО	Протокол заседания методического семинара	Способствовать повышению навыков и умений в работе с молодыми педагогами. Развитие коммуникативных качеств наставника, гибкость в общении	Трудности в понимании и усвоении наиболее сложных разделов семинара.	Создание атмосферы совместного творчества, посредством практических упражнений
5.	Организация работы молодыми специалистами и с детьми "группы риска"	сентябрь-май	Зам. директора по ВсеДО	План работы с детьми "группы риска", информационно-аналитическая справка о проведенной работе	Способствовать умению молодого специалиста организовывать социально значимый досуг детей "группы риска" вне школы.	В учреждении нет должностей психолога и социального педагога.	Взаимодействие в работе с "детьми группы риска" с психологом и социальным педагогом
6.	Организация работы молодыми специалистами и по самообразованию	Сентябрь-май	Руководитель МО	Программа работы молодого специалиста по самообразованию	Осознание молодыми специалистами необходимости в постоянном самообразовании, формирование профессиональных навыков и умений.	Нет владения навыками самостоятельной работы. Молодой специалист не может определиться с темой самообразования	На основании результатов диагностики, анализа работы молодого педагога выделить основную проблему, решение которой может дать положительный результат. Определить актуальность, перспективность и практическую значимость для

							повышения воспитательно-образовательного процесса
7.	Посещение уроков и воспитательных мероприятий, проводимых наставником	Ноябрь, январь, март	Молодые специалисты	График посещения уроков, карты анализа и самоанализа урока	Передача профессионального опыта от наставника молодому специалисту	Проектирование уроков, отвечающих современным требованиям	Самообразование педагога-наставника по теме: "Современные формы занятий с использованием инновационных педагогических технологий"
8.	Посещение уроков и мероприятий, проводимых молодым специалистом	Февраль, апрель	Педагог-наставник и	График посещения уроков, карты анализа и самоанализа урока	Повышение качества и уровня эффективности проведения мероприятий молодыми специалистами	Недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе	Совместные консультации, методические объединения с рекомендациями молодому специалисту по конструированию уроков и воспитательных мероприятий
9.	Организация работы молодыми специалистами и с одаренными детьми	Сентябрь-май	Зам. директора по СО Педагог-наставник и	План работы с одаренными детьми	Способствовать умению молодого специалиста работать с одаренными, талантливыми детьми	Трудности в определении одаренных детей	На основании результатов диагностики, тестирования, сдачи контрольных нормативов учащимися определить способности одаренности и таланта

10.	Участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства	Март	Зам. директора по СО	Презентация методического семинара.	Создание благоприятной мотивационной среды для профессионального развития молодого специалиста. Распространения инновационного опыта, способствует профессиональному самоопределению	Трудности в подготовке материалов для конкурса	Самоанализ педагогического опыта, выделение из него наиболее ценных компонентов.
11.	Подведение итогов реализации системы наставничества	Май	Зам. директора по СО Педагогический наставник	Информационно-аналитическая справка	100% исполнение планов профессионального становления молодого специалиста. Повышение уровня профессиональных компетенций молодых специалистов и наставника	Оценка деятельности наставника и молодого специалиста	Мониторинг и регулярная оценка в течении учебного года профессиональной деятельности молодого специалиста и его наставника.