

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОД ТОМСКА  
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №11 ИМ. В.И. СМИРНОВА  
ГОРОДА ТОМСКА

**ПРИКАЗ**

от 03.02.2023г.

№ 36

Томск

**Об утверждении дорожной карты,  
плана работы наставника и программы  
«Школа наставничества» для педагогов**

В соответствии с планом методической работы МАОУ СОШ №11 на 2022-2023 учебный год и с приказом от 30.08.2022г. № 356 «Об организации методической работы в школе на 2022 – 2023 учебный год в МАОУ СОШ № 11 им. В.И. Смирнова г. Томска

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить комплексный план мероприятий по наставничеству (**дорожную карту**) на 2023 г. (Приложение 1);
2. Утвердить программу «Школа наставничества» на 2023-2025 гг.;
3. Утвердить план работы наставника (Приложение 2);
4. **Золотовской Н.В.** зам. директора по СО, в срок до 14.02.2023 обновить раздел «Наставничество» на сайте школы:
  - 4.1. Разместить актуальные документы и копию приказа «Об утверждении дорожной карты, программы «Школа наставничества» и плана работы наставника» на сайт;
  - 4.2. Добавить раздел «Достижения и итоги» для содержательного наполнения реализации системы наставничества;
5. **Золотовской Н.В.** зам. директора по СО, обеспечивать своевременное обновление информации на официальном сайте школы по реализации модели наставничества для педагогов;
6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой

Директор МАОУ СОШ №11 им. В.И. Смирнова

А. Ю. Ястребов

С приказом ознакомлены:

Золотовская Н.В. \_\_\_\_\_

**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-наставники 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-наставники	Индивидуальный план работы наставника	Профессиональное сопровождение молодых специалистов	Отсутствие умения повышать уровень профессионали	Межведомственные взаимодействия

						зма молодых специалистов	
4.	Методический 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 с детьми "группы риска"	сентябрь-май	Зам. директора по ВсиДО	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 по самообразованию	Сентябрь-май	Руководители МО	Программа работы молодого специалиста по самообразованию	Осознание молодыми специалистами необходимости в постоянном самообразовании, формирование профессиональных навыков и умений.	Нет владения навыками самостоятельно й работы. Молодой специалист не может определиться с темой самообразован ия	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	Педагоги-наставники	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 с одаренными детьми	Сентябрь-май	Зам. директора по СО Педагоги-наставники	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.

## План работы с молодым специалистом

**Цель работы** с молодым специалистом – совершенствование профессиональных педагогических компетенций и личностный рост начинающего педагога.

### Задачи работы:

- профессиональная и психологическая адаптация молодого специалиста;
- установление отношений плодотворного сотрудничества и взаимодействия между всеми членами педагогического коллектива образовательного учреждения;
- способствование становлению индивидуального стиля педагога, раскрытию творческого потенциала;
- оказание своевременной помощи молодому специалисту в преподавании предметов и в воспитательной деятельности;
- обеспечение эффективности и результативности образовательного процесса.

В работе наставника используются следующие **формы и методы**:

- обучение на рабочем месте;
- участие в работе методического объединения МАОУ СОШ №11 г. Томска;
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- открытые занятия коллег;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов – конспектов занятий.

Сведения о наставнике	
ФИО	
Образование	
Место работы	
Должность	
Дополнительные обязанности	
Стаж работы	
Квалификационная категория	
Сведения о молодом специалисте	
ФИО	
Образование	
Место работы	
Должность	
Дополнительные обязанности	
Стаж работы	
Квалификационная категория	

## Мероприятия по реализации системы наставничества для педагогов

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
1. Инструктаж: Нормативно - правовая база школы (программы, методические записки, ФГОС), правила внутреннего распорядка школы;	сентябрь
2. Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование);	Октябрь
3. Изучение инструкций: Как вести электронный журнал, работа с электронным журналом;	Сентябрь-октябрь
4. Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника среднем и старшем звене. Самоанализ урока наставником;	В течение года
5. Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию;	Сентябрь-октябрь
6. Практикум по темам "Разработка поурочных планов", "Развитие УУД учащихся".	Октябрь
7. Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи;	в течение года
8. Практическое занятие: Требования к поурочному плану по предмету.	октябрь - ноябрь
9. Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока;	.
10. Посещение уроков, мероприятий, праздников у опытных учителей школы;	В течение года
11. Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе";	Декабрь, апрель
12. Выступление молодого специалиста на МО. Методическая выставка достижений учителя;	декабрь
13. Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;	октябрь
14. Анализ процесса адаптации молодого специалиста:	декабрь май

<p>индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.</p> <p>15. Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;</p> <p>16. Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти;</p>	<p>октябрь февраль</p> <p>октябрь декабрь</p> <p>март май</p>
---	---