

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ СШ №6

_____ Г.Н. Черемных

приказ № 422/1 от 01.06.2022 г.

**План мероприятий («дорожная карта»)
реализации целевой модели наставничества**

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Этапы работы по реализации программы («дорожная карта»)	Даты	Ресурсы (кадровые, методические, материально-технические) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)	Ответственные (куратор, наставник)
Создание рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества	Май 2020	Кадровый; внутренний	Директор школы Черемных Г.Н., заместитель директора Кузнецова Н.А.
Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества	Май 2022	Кадровый; внутренний	Заместитель директора Кузнецова Н.А.
Определение цели, задач, планируемых результатов программы наставничества. Разработка и утверждение Положения о наставничестве, программы наставничества	Май 2022	Кадровый; внутренний	Заместитель директора Кузнецова Н.А.
Информирование коллектива школы о запуске программы	Май 2022	Методический, материально-технический; внутренний (школьный сайт)	Заместитель директора Кузнецова Н.А., руководитель пресс-центра Ацута А.И.
Закрепление пар/групп наставников и наставляемых приказом директора школы	Июнь, (корректировка) 2022	Кадровый; внутренний	Заместитель директора Кузнецова Н.А.
Проведение установочного семинара для участников программы педагогов по вопросам внедрения целевой модели наставничества. Индивидуальное консультирование	Сентябрь-октябрь 2022	Кадровый; внутренний	Кураторы, наставники, наставляемые

Организация психолого-педагогического сопровождения субъектов наставничества	Октябрь 2022	Кадровый; внутренний	Педагог-психолог Щербинина О.А.
--	--------------	----------------------	---------------------------------

Этап 2. Формирование базы наставляемых

Этапы работы по реализации программы («дорожная карта»)	Даты	Ресурсы (кадровые, методические, материально-технические) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)
Формирование банка данных наставляемых	Сентябрь 2022	Кадровый; внутренний
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых и планируемых результатах, разработка индивидуальных/групповых планов работы	Сентябрь 2022	Кадровый; внутренний
Наставляемый (наставляемые)	Запросы наставляемых	Основания отбора (сбор данных)
Молодые педагоги в возрасте до 35 лет со стажем работы до 5 лет	<ul style="list-style-type: none"> - выстраивание эффективной коммуникация со всеми участниками образовательного процесса; - овладение на хорошем уровне трудовыми действиями по обучению и воспитанию; - снижение уровня тревожности; - повышение мотивации к саморазвитию; - освоение корпоративной культуры 	Анализ уроков, наблюдение, внутришкольный контроль, мониторинг педагогической деятельности, анкетирование, методики определения самооценки, уровня тревожности и т.п.

Этап 3. Формирование базы наставников

Этапы работы по реализации программы («дорожная карта»)	Даты	Ресурсы (кадровые, методические, материально-технические) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)
Выбор наставников	Август 2022	Кадровый; внутренний
Формирование банка данных наставников	Сентябрь 2022	Кадровый; внутренний
Наставник	Профиль наставника в соответствии с запросом наставляемого	Основания отбора

<p>Педагог со стажем работы более 5 лет, имеющий первую или высшую квалификационную категорию</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обладает высокими профессиональными, лидерскими и организаторскими качествами; - имеет достижения в педагогической деятельности и опыт предъявления результатов собственной профессиональной деятельности; - способен и готов делиться своим профессиональным опытом, - обладает коммуникативными навыками, психологическими качествами: эмпатией, умением понять, желанием помочь другому 	<ul style="list-style-type: none"> - наличие педагогического стажа, квалификационной категории; - знание приоритетных направлений развития образования РФ, нормативной базы и локальных актов школы, умение ими пользоваться; - высокая результативность в учебной (качество обучения, успеваемость) и методической деятельности; - знание теории и методики воспитательной работы; - умение эффективно выстраивать коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений
---	---	--

Этап 4. Обучение наставников

Тема	Задача, которую предстоит решить	Форма взаимодействия
Наставничество и техники работы наставника	Овладеть техниками работы наставника	Курсы повышения квалификации
Особенности деятельности наставника. Нормативное обеспечение деятельности	Мотивировать на участие в программе, показать возможные эффекты участия в программе. Познакомить с НПБ, методическими материалами для сопровождения	Установочный семинар, групповая
Выявление и оценка профессиональных навыков, дефицитов наставляемого(ых). Планирование совместной деятельности, составление планов индивидуальной/групповой работы	Овладеть методиками и приемами анализа педагогической деятельности, выявления профессиональных дефицитов Составить план совместной работы	Семинар-практикум, групповая, парная; индивидуальное консультирование
Эффективная коммуникация при организации наставничества	Создать положительный микроклимат в работе между наставляемыми и наставниками	Тренинг, игра
Проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников	Решение возникающих проблем, ответ на текущие вопросы	Индивидуальное консультирование, мероприятия для наставников в рамках методической недели

Этап 5. Формирование наставнических групп/пар

Группа «наставник - наставляемые»	Основания
1. Биденко Н.Ю., Табакова С.Н. – Заболоцкая М.В., Кисляницына Э.В., Попова В.К. 2. Рогалева И.П., Смекаева П.А. – Миронова Д.А., Познахарева А.Н., Сустова Е.В., Царева Н.В. 3. Алтова Ю.М., Мызникова Л.Л.- Василенко В.С., Лемешко К.А., Ступникова Е.В., Шамыкова К.А. 4. Захарова Н.В., Пыжьянова Е.И.- Голикова Д.А., Мглинец О.А., Сорокина М.М.	Группы сформированы по параллелям классов начальной школы, в которых работают педагоги Наставники имеют эффективный опыт профессиональной деятельности по разным направлениям работы, чтобы передать его наставляемым
5. Мамлеева Н.В. - Бейльман В.В., Ключко А.А., Сукиасян А.Г.	Наставник имеет хороший опыт профессиональной деятельности по разным направлениям работы, чтобы передать его наставляемым Вариант взаимодействия «опытный предметник – неопытному предметнику», общность интересов
6. Ацута А.И. - Грасмик В.С., Кузнецов А.А., Мокрушин И.Е., Турбина Д.Г., Чернышова А.Д., Шишкин В.А.	Наставник имеет эффективный опыт профессиональной деятельности по разным направлениям работы, чтобы передать его наставляемым Вариант взаимодействия «новичок - мастер»; общность интересов
7. Гоцинец Л.Н. – Окутин Б.В., Гайдукова Н.П.	Наставник имеет эффективный опыт профессиональной деятельности по разным направлениям работы, чтобы передать его наставляемым Варианты взаимодействия «опытный предметник – неопытному предметнику», «физик – русисту», общность интересов, взаимная симпатия
Пара «наставник - наставляемый»	Основания
8. Алексеева А.В. – Карпачева В.О.	Наставник имеет эффективный опыт профессиональной деятельности по разным направлениям работы, чтобы передать его наставляемому Вариант взаимодействия «физик - русисту»; общность интересов

Организация и осуществление работы наставнических групп/пар

Сроки	Мероприятие	Ответственный	Форма взаимодействия	Результаты для наставляемого
Сентябрь	Запуск программы. Составление и утверждение индивидуальных/групповых планов работы. Установочный семинар	Кузнецова Н.А. заместитель директора, кураторы программы	Коллективная Групповая Индивидуальная	Определение собственных целей и задач участия в программе

Сентябрь, май	Анкетирование наставнической пары/группы (до и после завершения программы)	Кузнецова Н.А. заместитель директора, кураторы программы	Индивидуальная	Выявление запроса (до реализации) и степени удовлетворенности участия в программе (после реализации)
В течение учебного года	Деятельность наставнических пар/групп согласно индивидуальным/групповым планам работы	Наставники	Групповая Индивидуальная	Ликвидация дефицитов профессиональной деятельности
В течение учебного года согласно графику курсовой подготовки	Повышение квалификации наставников	Кузнецова Н.А. заместитель директора, педагог-психолог Щербинина О.А.	Индивидуальная	Получение квалифицированной помощи наставника
В течение учебного года согласно плану методической работы школы	Методические мероприятия (семинары, тренинги, ролевые игры, квесты, квизы и т.п.)	Кураторы, наставники, председатели ШМО	Коллективная	Повышение профессиональной компетентности
В течение учебного года согласно плану ВШК	Посещение уроков, внеурочных занятий молодых специалистов, их анализ и самоанализ взаимопосещение уроков	Администрация школы, кураторы, наставники	Индивидуальная	Приобретение профессионального опыта, получение экспертной оценки своей деятельности
В течение учебного года	Подготовка молодых педагогов к участию в профессиональных конкурсах	Кузнецова Н.А., заместитель директора, кураторы, наставники	Индивидуальная	Получение методической и психологической помощи, приобретение профессионального опыта, повышение педагогической компетентности
Апрель	Проведение мониторинга качества реализации индивидуальных/групповых планов работы (анкетирование) «Круглый стол» по подведению итогов реализации программы за год, анализ и самоанализ деятельности наставников и наставляемых	Администрация школы, наставники, кураторы	Индивидуальная Коллективная	Получение экспертной оценки деятельности, мотивация для дальнейшей работы

Май	Планирование деятельности на следующий учебный год, корректировка состава наставнических пар/групп	Кузнецова Н.А., заместитель директора, кураторы, наставники	Групповая	Методическое сопровождение деятельности
-----	--	---	-----------	---

Этап 6. Завершение программы наставничества

Мероприятие	Содержание
Подведение итогов взаимодействия пар/групп	Оценивание вклада наставника и наставляемого в развитие отношений, результативность взаимодействия
Конференция (подведение итогов программы)	Представление лучших практик наставничества, пополнение методической копилки Поощрение лучших участников программы

Анализ результативности программы

Результат	Способы замера
<p>Планируемые результаты для наставляемых в области коммуникативных и психологических трудностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическими и родительскими сообществами; <p>наставляемых в области методических и общих метапредметных компетентностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение составить рабочую программу по предмету, внеурочной деятельности, дополнительному образованию, КИМ, план воспитательной работы с классом – 100%; - умение использовать шаблон технологической карты урока для разработки собственной карты и применения в своей практике, сделать самоанализ, внеурочного занятия урока – 100%; - умение спланировать и организовать урок, внеурочное занятие в соответствии с требованиями ФГОС – не менее 80%; - включение молодого педагога в проектную, организационно—методическую, творческую деятельность – не менее 50%; - умение организовать воспитательный процесс (в качестве классного руководителя) - 100%; - удовлетворенность от участия в программе наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> - наблюдение, анкетирование - наблюдение - наличие рабочих программ, КИМ, планов воспитательной работы с классом - умение разрабатывать и применять технологическую карту урока, внеурочного занятия, проводить самоанализ урока, внеурочного занятия -наблюдения при посещении уроков, занятий, анализ технологической карты (конспекта) урока - наблюдение, анализ, контроль - наблюдение, мониторинг, контроль, данные анкет учеников, родителей - анкетирование
<p>Планируемые результаты для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональный рост – 100%; -повышение квалификации педагогов- 	<ul style="list-style-type: none"> - мониторинг профессиональной активности - количественные показатели выполнения графика курсовой подготовки

<p>наставников – не менее 30%;</p> <ul style="list-style-type: none"> - рост числа собственных профессиональных достижений: выступлений с обобщением опыта, публикаций, методических разработок и т.п. – не менее 30%; - общественное признание профессиональных достижений, заслуг педагога – 100%; - удовлетворенность от участия в программе наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> - мониторинг профессиональной активности - наблюдение, отзывы всех участников образовательного процесса, анкетирование - анкетирование
<p>Планируемые результаты для школы в целом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективно действующая система наставничества; - повышение показателей успеваемости и качества знаний обучающихся, рост числа достижений обучающихся в различных областях; - стабильность контингента молодых педагогов школы/ рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве педагога в МАОУ СШ №6 	<ul style="list-style-type: none"> - мониторинг за два года, анализ - независимая оценка качества знаний обучающихся, анализ достижений обучающихся - анализ кадрового ресурса школы

Оценка опыта наставника (удовлетворенность)	Основания
<ul style="list-style-type: none"> - соответствие полученных результатов взаимодействия ожидаемым результатам; - желание продолжать свою работу в качестве наставника; - степень включения в профессиональную деятельность наставляемого; - профессиональный рост наставляемого 	<p>результаты анкетирования, собеседования, наблюдения, анализ взаимодействия</p>

Оценка опыта наставляемого (удовлетворенность)	Основания
<ul style="list-style-type: none"> - соответствие полученных результатов взаимодействия ожидаемым результатам; -уровень удовлетворенности собственной работой как педагога - положительная коммуникация в педагогическом, родительском, ученическом коллективах - профессиональный рост 	<p>результаты анкетирования, собеседования, наблюдения, анализ взаимодействия</p>

7. Информационная поддержка системы наставничества

Мероприятие	Содержание
Ведение раздела «Наставничества» на сайте школы	Своевременное размещение актуальной информации по данному направлению работы
Освещение мероприятий «дорожной карты» реализации целевой модели наставничества на сайте школы, в социальных сетях	Фотоотчет и краткое описание проведенных мероприятий
Популяризация практики	Обобщение и распространение опыта реализации программы наставничества профессиональному сообществу района,

	города, края
--	--------------