



УТВЕРЖДЕНО

Директор МАОУ «Тегинская СОШ»

С.Л. Токушева

приказ №291-О от 19.12.2022.

ДОРОЖНАЯ КАРТА

«Реализация системы наставничества в МАОУ «Тегинская СОШ» на 2022-2024 годы

Дорожная карта разработана на основании ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Приказа Департамента образования и науки ХМАО-Югры от 25.03.2022 №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Дорожная карта направлена на решение ряда важных проблем повышения 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 системы (целевой модели) наставничества: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в МАОУ «Тегинская СОШ» для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод, наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся неформальных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

-способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества педагогических работников

В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

-непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

-рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

-развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

-методическое сопровождение системы наставничества в образовательной организации;

-цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

-обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

ДОРОЖНАЯ КАРТА

№ п/п	Содержание	Сроки реализации	Исполнители	Документ
1	Разработка Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МАОУ «Тегинская СОШ»	2 полугодие 2022 год	Директор школы	Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МАОУ «Тегинская СОШ»
2	Разработка и утверждение локального акта, регламентирующего меры стимулирования педагогических работников образовательных организаций, включенных в систему наставничества на региональном уровне	2 полугодие 2022 год	Директор школы	Разработка и утверждение локального акта, регламентирующего меры стимулирования педагогических работников МАОУ «Тегинская СОШ», включенных в систему наставничества на школьном уровне
3.	Анализ кадрового состава, определение наставника и молодых специалистов	Сентябрь 2022 г	Зам.директора по УВР	Аналитическая справка профессиональных компетенций сотрудников школы
4	Формирование базы наставников	Сентябрь 2022 г.	Зам.директора по УВР	-Формирование базы наставляемых: обучающихся и педагогов (стаж до 3 лет) -Формирование базы наставников учителей, работающих в формате «учитель-учитель»

5	Составление индивидуального плана профессионального становления молодого специалиста	Сентябрь 2022 г.		Индивидуальный план молодого специалиста	работы
6	Составление индивидуального плана работы наставника	Сентябрь 2022 г.		Индивидуальный план наставника	работы
7.	Популяризация наставничества через методические со-вещания, сайты ОО, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях	постоянно			
8	Методический семинар "Наставничество как стратегически значимый элемент повышения профессионализма молодых специалистов"	Ноябрь 2022 г		Протокол заседания методического семинара	
9	Организация работы наставляемых по самообразованию	Сентябрь-май	Зам. Директора по УВР Петухова Л.В.	Программа самообразованию	по работы
10	Посещение учебных занятий и воспитательных мероприятий, проводимых наставником	систематически	Директор школы Зам.директора по УВР	План-график внутриучрежденческого контроля, анализ учебного занятия	
11	Посещение занятий, мероприятий проводимых наставляемыми педагогами	систематически	Директор школы Зам.директора по УВР	План-график внутриучрежденческого контроля, анализ учебного занятия	
12	Организация работы с одаренными детьми	Сентябрь- май	Директор школы Зам.директора по УВР	План работы с одаренными детьми, информационно-аналитическая справка о проведенной работе	
13	Участие наставляемых в конкурсах профессионального мастерства	постоянно	Директор школы Зам.директора по УВР	Презентация семинара.	методического работы
14	Подведение итогов реализации системы наставничества Мониторинг и регулярная оценка в течении учебного года профессиональной деятельности молодого специалиста и его наставника.	Май	Директор школы Зам.директора по УВР	Информационно-аналитическая справка	

АНКЕТА выявления профессиональных дефицитов молодого учителя

Проводится на школьном уровне с молодым специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии (сентябрь) учебного года. Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ, ДОУ. Форма проведения – очная

1. Какой предмет Вы преподаете? _____

2. Удовлетворяет ли Вас уровень Вашей профессиональной подготовки?
1. Да 2. Нет 3. Частично

3. Какие трудности есть у Вас в подготовке и проведении урока или учебного занятия:
1. Определение структуры урока, занятия
2. Отбор материала
3. Выбор форм и методов
4. Отсутствие наглядных пособий 5.
Другое _____

4. В каких направлениях организации образовательного процесса Вы испытываете трудности? Укажите 2 самых проблемных направления:
1. Составление календарно-тематического планирования, рабочих программ
2. Проведение уроков
3. Проведение внеклассных мероприятий
4. Общение с коллегами, администрацией
5. Общение с учащимися, их родителями

5. Испытываете ли Вы затруднения при заполнении школьной документации, какой именно _____

6. Испытываете ли Вы проблемы психологического характера при организации и проведении уроков:
1. Мотивация обучения к деятельности
2. Дисциплина
3. Разрешение конфликтных ситуаций
4. Иное _____

7. Какие образовательные технологии Вы используете в учебном процессе: _____

8. С какими образовательными технологиями (методиками) хотели бы Вы познакомиться: _____

АНКЕТА № 2

для молодого учителя по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации

Проводится на школьном уровне с молодыми специалистами (со стажем работы от 0 до 1 года) в I полугодии учебного года. Ответственные – педагоги – наставники, администрация ОУ, ДООУ. Форма проведения - очная. Наименование критерия ДА НЕТ

1. Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы (поставьте галочку в соответствующем столбце).

Перешли бы Вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?

Удовлетворены ли Вы своей работой?

Удовлетворены ли Вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?

Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?

Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?

Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?

Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?

По Вашему мнению, в этом образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?

Устраивает ли Вас признание вас как учителя (воспитателя) в образовательном учреждении? Устраивает ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.) Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?

Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?

Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?

2. Что из перечисленного вызывает у Вас озабоченность? (отметьте галочкой)

Уровень оплаты труда

Информирование коллектива

Возможность доведения своего мнения до администрации

Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении

Условия труда

Взаимоотношения в педагогическом коллективе

Материально-техническое обеспечение

Отношение к инициативным педагогам

Система поощрения лучших учителей (воспитателей)

Взаимоотношение с администрацией

Возможность защиты от несправедливости

График работы

3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении (отметьте галочкой)

Морального стимулирования практически нет,

никто не скажет «спасибо» за труд

Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное

Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования

Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги

Почетная грамота

Похвала руководителя

Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния

Более хорошие условия работы

Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации

1. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)

Интересная работа

Высокий уровень зарплаты

Благоприятные условия труда

Хороший, дружный коллектив

Возможность проявить инициативу и предприимчивость

Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками

Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений

Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу

Приложение № 3

Составляется и заполняется на школьном уровне педагогом-наставником в I четверти учебного года. Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ, ДОУ.

План работы педагога-наставника,

_____ (ФИО педагога-наставника) с молодым специалистом, _____ (ФИО молодого педагога)
на 20 ____ -20 ____ учебный год

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:

Образование:

Какое учебное заведение окончил:

Специальность по диплому:

Год окончания учебного заведения:

Педагогический стаж:

Место работы:

Должность:

Учебная нагрузка:

Классы:

Квалификационная категория:

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:

Образование:

Какое учебное заведение окончил:

Специальность по диплому:

Год окончания учебного заведения:

Педагогический стаж:

Место работы:

Должность:

Учебная нагрузка:

Классы:

Квалификационная категория:

Приложение № 4

*Заполняется на школьном уровне педагогом - наставником в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года (по итогам посещения уроков и предметных внеурочных мероприятий)
Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ, ДОУ.*

Экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога Теоретические знания и профессиональные умения педагога Начало года Конец года

- 1 Знание своего предмета
- 2 Умение анализировать
- 3 Знание методики преподавания
- 4 Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности
- 5 Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность.
- 6 Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся
- 7 Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных
- 8 Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность
- 9 Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.
- 10 Рациональное использование в своей работе наглядности. Оценивание осуществляется по уровням: недостаточно, достаточно, ярко выражено

Приложение № 5

Проводится на школьном уровне заполняется молодым специалистом (со стажем работы от 0 до 1 года) во II полугодии (май) учебного года. Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ, ДОУ. Форма проведения - очная

Самоанализ успешности учебной работы

1. Запишите, что особенно удастся Вам на уроке

2. Какие элементы урока недостаточно удаются Вам?

3. Вы легко обеспечиваете творческую, сознательную, деятельностьную дисциплину на уроке (занятии) без применения репрессивных мер? (Оцените по 10-балльной шкале) _____

4. Вы нуждаетесь в методической поддержке? Кто, на ваш взгляд, мог бы помочь Вам?

5. По каким разделам учебной работы Вы могли бы помочь своим коллегам? _____

6. Можете ли Вы показать своим коллегам интересные находки, новые для Вас методики, новые приемы, формы работы (укажите, какие) или рассказать о них?

7. Сколько времени уходит у Вас на подготовку к каждому уроку (занятию)? _____

8. Опишите свой самый успешный урок (занятие)

9. Сколько у Вас на каждые 10 уроков (занятий):
отличных- _____ хороших- _____ средних- _____, которые вам самому не понравились? - _____

10. Поставьте оценку успешности следующим фазам и элементам вашего урока (занятия) (по 5 балльной шкале):

организационно-психологический момент _____ формы и успешность проведения опроса; _____ корректность в выставлении оценок; _____ объяснение нового материала и умение активировать познавательную и творческую деятельность учащихся; _____ обеспечение высокого качества обучения детей на каждом уроке; _____ закрепление изученного материала; _____ умение выдавать домашнее задание. _____

Приложение № 6

*Заполняется на школьном уровне педагогом - наставником в конце учебного года (май).
Ответственные - педагоги-наставники, администрация ОУ, ДООУ.*

Отчет об итогах выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом
_____ (Ф.И.О. молодого педагога)
_____ (должность молодого педагога) за период с _____ по _____ года

Показатели

Краткая характеристика достигнутых показателей

Степень освоения нормативно-правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей

Умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности

Работоспособность, объем выполняемых функциональных обязанностей

Отношение к работе, самостоятельность и инициативность в профессиональной деятельности

Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью

Соблюдение норм профессиональной этики педагогического работника

Адаптация в коллективе, взаимоотношения с коллегами, участие в общественной жизни

Выводы*: _____

Рекомендации***: _____

Наставник _____

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____

*Примечание. * В разделе «Выводы» указывается: - объем и качество выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом; - готовность к самостоятельному исполнению наставляемого функциональных обязанностей. ** В разделе «Рекомендации» отмечаются: - основные профессиональные трудности, возникающие у обучаемого и способы их устранения; - вопросы, которые необходимо дополнительно изучить обучаемому в целях совершенствования уровня специальных знаний; - указание направлений необходимой подготовки*