

Дорожная карта
«Реализация системы наставничества в МАОУ «Тегинская СОШ» на 2020-2024 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»

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 системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению,

личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. *Задачи* системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Ожидаемые результаты:

В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) 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 образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Дорожная карта

№ п/п	Содержание	Сроки реализации	Исполнители	Предполагаемый результат (вид документа)	Проект решения
1.	Анализ кадрового состава, определение наставника и молодых специалистов	сентябрь	Зам.директора по УВР	Аналитическая справка профессиональных компетенций Сотрудников школы	Создание благоприятных условий для работы молодым специалистам
2	Формирование базы наставников	сентябрь		1. Формирование базы наставляемых: обучающихся и педагогов (стаж до 3 лет) 2. Формирование базы наставников учащихся,	

				<p>работающих в формате «ученик-ученик»</p> <p>3. Формирование базы наставников учителей, работающих в формате «учитель-ученик», «учитель-учитель»</p>	
3	Составление индивидуального плана профессионального становления молодого специалиста	сентябрь		Индивидуальный план работы молодого специалиста	Проведение совместных образовательных сессий
4	Составление индивидуального плана работы наставника	сентябрь		Индивидуальный план работы наставника	Межведомственные взаимодействия
5	Информирование педагогов, родителей, обучающихся образовательных организаций, сообщества выпускников, предприятий о реализации целевой модели наставничества	сентябрь-октябрь	Ответственный за сайт школы		Информация на сайте школы
6	Методический семинар "Наставничество как стратегически	ноябрь		Протокол заседания методического семинара	Создание атмосферы совместного творчества, посредством практических упражнений

	значимый элемент повышения профессионализма молодых специалистов"				
7	Организация работы молодыми специалистами с детьми "группы риска"	сентябрь-май		План работы с детьми "группы риска", информационно-аналитическая справка о проведенной работе	Взаимодействие в работе с "детьми группы риска" с психологом
8	Организация работы молодыми специалистами по самообразованию	Сентябрь-май	Зам. Директора по УВР Петухова Л.В.	Программа работы молодого специалиста по самообразованию	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
9	Посещение учебных занятий и воспитательных мероприятий проводимых наставником	Ноябрь, январь, март	Директор школы Зам.директора по УВР	План-график внутриучрежденческого контроля, анализ учебного занятия	Самообразование педагога-наставника по теме: "Современные формы занятий с использованием инновационных педагогических технологий"

10	Посещение учебно-тренировочных занятий мероприятий проводимых молодым специалистом	Февраль, апрель	Директор школы Зам.директора по УВР	План-график внутриучрежденческого контроля, анализ учебного занятия	Совместные консультации, методические объединения с рекомендациями молодому специалисту по конструированию учебно-тренировочных занятий и воспитательных мероприятий
11	Организация работы молодыми специалистами с одаренными детьми	Сентябрь- май	Директор школы Зам.директора по УВР	План работы с одарёнными детьми, информационно-аналитическая справка о проведенной работе	На основании результатов диагностики, тестирования, сдачи контрольных нормативов учащимися определить способности одаренности и таланта
12	Участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства	Март	Директор школы Зам.директора по УВР	Презентация методического семинара.	Самоанализ педагогического опыта, выделение из него наиболее ценных компонентов.
13	Подведение итогов реализации системы наставничества	Май	Директор школы Зам.директора по УВР	Информационно-аналитическая справка	Мониторинг и регулярная оценка в течении учебного года профессиональной деятельности молодого специалиста и его наставника.

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: _____

Приложение 2

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, ДОУ. 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

3. 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, ДОУ.

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*