



Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Ненецкого автономного округа
«Средняя школа с.Тельвиска»

«Рассмотрено»
на педагогическом совете
ГБОУ НАО «СШ с. Тельвиска»
Протокол № 1
от «31» августа 2022 г.

«Утверждено»
директор ГБОУ НАО
«СШ с. Тельвиска»
 /Паюсова Т.Б./
Приказ № 130 /о
от «31» августа 2022 г.



ДОРОЖНАЯ КАРТА
РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГБОУ НАО
«СШ с.ТЕЛЬВИСКА»
НА 2022-2023 У.Г.

Пояснительная записка

Цель - создание условий для внедрения и развития системы наставничества в ГБОУ НАО «Средняя школа с.Тельвиска».

Организация и внедрение наставничества в Школе предполагает реализацию четырех **основных этапов**:

1. Организация наставничества.

На первом этапе принимаются необходимые документы, определяются ответственные лица за организацию и руководство наставничеством, а также выбираются формы наставничества.

Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

2. Прохождение наставничества.

На данном этапе происходит реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.

3. Завершение наставничества.

Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, поощрение наставников по результатам проведенной работы.

Задачи:

1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе.
2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
3. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.
4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре Школы, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.
5. Обеспечить работу наставника с молодым педагогом на основе прохождения необходимых этапов:

1 этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагогического работника, проводит диагностику профессиональных затруднений с целью разработки индивидуальной программы наставничества.

2 этап - основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагогического работника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3 этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

Показатели Программы:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Владение методикой проведения нетрадиционных уроков.
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать воспитательную систему.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Владение системой контроля и оценки знаний обучающихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала, повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Ожидаемые результаты для молодого педагогического работника:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);
- эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации;

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- рост педагогического мастерства;
- достижение высоких результатов в области аттестации;

для Школы:

- успешная адаптация молодых педагогических работников;
- стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

**План мероприятий по реализации
Модели наставничества «Учитель – учитель («Дорожная карта»)**

№	Направления/ мероприятия	Ключевой результат	Сроки	Ответствен ные
1	Организация наставничества			
1.1	Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества на заместителя директора по УВР	приказ о возложении обязанностей	сентябрь 2022	директор школы
1.2	Обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях, педсоветов	протоколы оперативных совещаний	в течение учебного года	заместитель директора по УВР
2	Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество			
2.1	Определение наиболее подходящих кандидатур для осуществления наставничества, получение их согласия и утверждение в качестве персонального наставника для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	приказ по школе	сентябрь 2022	заместитель директора по УВР
2.2	Получение согласия на участие в процессе наставничества лиц,	приказ по школе	сентябрь 2022	заместитель директора

	в отношении которых осуществляется наставничество			по УВР
2.3	Проведение индивидуальных консультаций по индивидуальным программам совершенствования учительского роста	приказ по школе	ноябрь 2022	заместитель директора по УВР
3 Прохождение наставничества				
3.1	Разработка индивидуальных программ наставничества с перечнем мероприятий	Индивидуальные программы наставничества	сентябрь-октябрь	кураторы модели наставничества
3.2	Оказание консультационной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству по запросу наставников	индивидуальные программы работы	октябрь-ноябрь	кураторы модели наставничества
3.3	Оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучения, профессиональной и должностной адаптации	памятки, рекомендации и т.п.	в течение года	кураторы модели наставничества
3.4	Проведение мастер-классов, круглых столов и др. мероприятий методического характера, направленных на преодоление затруднений в работе наставника	сценарии и программы мероприятий; рекомендации и др. методические материалы для наставников	в течение года	кураторы модели наставничества
3.5	Индивидуальное консультирование по запросу	Рекомендации, методические материалы	в течение года	кураторы модели наставничества
3.6	Изучение, обобщение и распространение эффективного опыта работы наставников	Планы и сценарии методических мероприятий	в течение года	кураторы модели наставничества
3.7	Заслушивание отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, о проделанной работе	Протоколы заседаний	в течение года	кураторы модели наставничества

4	Завершение наставничества			
4.1	Осуществление контроля за завершением периода наставничества, проведение анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	анкеты, аналитические материалы	апрель-май	кураторы модели наставничества
4.2	Индивидуальные собеседования с наставниками и лицами, в отношении которых осуществляется наставничество	фиксация перспектив развития деятельности наставника и лица, в отношении которого осуществлялось наставничество; рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	май-июнь	заместитель директора по УВР
4.3	Определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества	приказы по школе	май-июнь	И.о.директора школы