

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ ООШ № 13 АГО

 Н.К. Макарина

«30» августа 2022 года

Приказ № 133/1 о/д от 30.08.2022 г.



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
"Основная общеобразовательная школа № 13"
Асбестовского городского округа**

**Дорожная карта
«Реализация системы наставничества в МБОУ ООШ № 13 АГО»
на 2022-2023 учебный год**

Дорожная карта разработана на основании ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Устава образовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

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 организации.

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики организации.

Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов школы.

Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация плана наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты:

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение образовательного климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологических комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, участвующих в мероприятиях по профориентации.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированной ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программе развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

Дорожная карта

№ п/п	Содержание	Сроки реализации	Ответственный	Предполагаемый результат (вид документа)	Индикаторы эффективности	Рисковое событие	Проект решения
1.	Анализ кадрового состава, обучающихся, определение наставников и наставляемого	сентябрь	Куратор	Аналитическая справка профессиональных компетенций сотрудников школы	Оценка укомплектованности кадрами (наставник-молодой специалист)	Текущая кадров	Создание благоприятных условий для работы
2.	Составление плана на текущий учебный год	сентябрь	Куратор	План организации наставничества на текущий учебный год	Повышение уровня профессиональных компетентностей. Достижение положительных результатов.	Недостаточное владение современными формами работы наставника.	Проведение совместных образовательных мероприятий.
3.	Составление индивидуального плана работы наставника.	сентябрь-октябрь	Наставник	Индивидуальный план работы наставника	Профессиональное сопровождение в соответствии с индивидуальным планом работы.	Отсутствие умения повышать уровень профессионализма	Межведомственные взаимодействия
4.	Педагогический совет "Наставничество как стратегически значимый элемент повышения профессионализма специалистов"	октябрь	Заместитель директора по УВР, куратор	Протокол заседания педагогического совета	Способствовать повышению навыков и умений в работе. Развитие коммуникативных качеств наставника, гибкость в общении.	Трудности в понимании и усвоении наиболее сложных разделов.	Создание атмосферы совместного творчества, посредством практических упражнений
5.	Организация работы с детьми "группы риска"	сентябрь-май	Наставник	План работы с детьми "группы риска", информационно-аналитическая справка о проведенной работе	Способствовать умению 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 по самообразованию	сентябрь-май	Наставник	План работы по самообразованию	Осознание необходимости в постоянном самообразовании, формирование профессиональных навыков и умений.	Нет владения навыками самостоятельной работы. Не может определиться с темой самообразования	На основании результатов диагностики, анализа работы педагога выделить основную проблему, решение которой может дать положительный результат. Определить актуальность, перспективность и практическую значимость

							для повышения воспитательно-образовательного процесса
7.	Посещение учебных и воспитательных мероприятий проводимых наставником	ноябрь	Наставник	План-график контроля, анализ занятия	Передача профессионального опыта	Проектирование учебных тренировочных занятий не отвечающих современным требованиям	Самообразование педагога - наставника по теме: "Современные формы занятий с использованием инновационных педагогических технологий"
8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	декабрь	Наставник или наставляемый	Презентация урока.	Создание благоприятной мотивационной среды для профессионального развития или распространение инновационного опыта	Трудности в подготовке материалов для конкурса	Самоанализ педагогического опыта, выделение из него наиболее ценных компонентов.
9.	Посещение учебных-тренировочных занятий мероприятий проводимых наставляемым	Февраль	Наставляемый	План-график контроля, анализ занятия	Повышение качества и уровня эффективности проведения мероприятий молодыми специалистами	Недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе	Совместные консультации, методические объединения с рекомендациями по конструированию учебных-тренировочных занятий и воспитательных мероприятий
10.	Организация работы с одаренными детьми	сентябрь - май	Наставник	План работы с одаренными детьми, информационно-аналитическая справка о проведенной работе	Способствовать умению работать с одаренными, талантливыми детьми	Трудности в определении одаренных детей	На основании результатов диагностики, тестирования, сдачи контрольных нормативов учащимися определить способности одаренности и таланта
11.	Подведение итогов реализации системы наставничества	Май	Куратор, наставник	Информационно-аналитическая справка	100% исполнение планов профессионального становления специалиста. Повышение уровня профессиональных компетенций специалиста и наставника	Оценка деятельности наставника и специалиста	Мониторинг и регулярная оценка в течении учебного года профессиональной деятельности специалиста и его наставника.