

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом директора МБОУ «СОШ № 2 им.  
Героя РФ А.В.Воскресенского»  
от 31.08.2021 № 339

**Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Программы целевой модели наставничества «Школа наставничества» на 2020-2025гг. (утверждена приказом директора от 30.12.2020г. № 609) в МБОУ «СОШ № 2 им. Героя РФ А.В.Воскресенского на 2021-2022 учебный год**

**Формы наставничества: «учитель-учитель»**

**Цель:** создание условий в «СОШ № 2 им. Героя РФ А.В. Воскресенского» для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

**Характеристика подпрограмм**

<b>Название подпрограмм</b>	<b>Целевая аудитория</b>	<b>Цели</b>	<b>Задачи</b>	<b>Характеристика наставника</b>	<b>Характеристика наставляемого</b>
<b>Молодой педагог-предметник</b>	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;вооружить	Наставник-предметник. Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

			начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.		
<b>Молодой классный руководитель</b>	Молодые специалисты - классные руководители и (стаж до 3 лет)	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обучение работе со школьной документацией классного руководителя.</li> <li>2. Проектирование целей работы с классным коллективом.</li> <li>3. Изучение методов сплочения классного коллектива.</li> <li>4. Особенности проектирования рабочей программы.</li> <li>5. Рекомендации по проведению родительских собраний.</li> </ol>	Наставник – консультант. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией воспитательной работы с классом, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.
<b>Педагог в условиях адаптации</b>	Вновь принятые работники педагогического сообщества школы.	Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств в новом коллективе.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Знакомство с традициями, особенностями, регламенте и принципах образовательной организации.</li> <li>2. Помощь с организацией образовательного процесса.</li> <li>3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.</li> </ol>	Наставник – консультант. Педагог, склонный к активной общественной работе, имеющий опыт работы в педагогическом сообществе	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.
<b>Профилактика эмоционального выгорания</b>	Педагогическое сообщество.	Развитие эмоциональной устойчивости, профилактика эмоционального выгорания педагогов.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучить особенности синдрома эмоционального выгорания у педагогов школы. Способствовать повышению работоспособности.</li> <li>3. Обучить педагогов способам выработки эмоциональной устойчивости.</li> <li>4. обучить педагогов способам</li> </ol>	Наставник – консультант. Педагог – психолог, педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативным	Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

			<p>саморегуляции.</p> <p>5. Активизировать стремление педагогов к пониманию, осознанию и использованию внутренних ресурсов для личностного роста и сохранения собственного здоровья.</p> <p>6. Способствовать формированию корпоративной культуры.</p>	и навыками, хорошо развитой эмпатией.	
<b>Информационно – коммуникативные компетентности</b>	Педагогическое сообщество.	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.	<p>1. Помощь в овладении ИКТ-компетентностями для планирования, реализации и оценки образовательной работы с учащимися.</p> <p>2. Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.</p> <p>3. Научить использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).</p> <p>4. Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.</p>	Наставник – консультант, новатор. Владеет современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями, реализует их на практике.	Консервативный педагог, ориентированный на репродуктивное усвоение знаний, умений и навыков, приверженный стереотипам и традиционным алгоритмам деятельности.
<b>Дистанционное обучение</b>	Педагогическое сообщество.	Овладеть способами организации процесса	<p>1. Освоение технологий дистанционного обучения.</p> <p>2. Применение методики синхронного и асинхронного</p>	Наставник – консультант, новатор. Владеет современными	Педагоги, ориентированные на освоение программ

		обучения, основанного на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредственного контакта между педагогом и учащимся.	3. Подготовка к олимпиадам, к ЕГЭ, ГИА, используя интернет-ресурсы.	программами дистанционного обучения, реализует их на практике.	дистанционного обучения.
--	--	---	---	--	--------------------------

### План мероприятий

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для реализации программы наставничества	1. Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	1. Анализ реализации Программы целевой модели наставничества за 2020-2021 уч.г. 2. Ознакомление с методическими рекомендациями по реализации целевой модели наставничества. 3. Определение заинтересованной в наставничестве аудитории	Июнь-сентябрь-2021 г.	Администрация ОУ
		2. Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	1. Разработка и утверждение дорожной карты по реализации Программы целевой модели наставничества в 2021-2022 уч.г. 2. Издание приказа о назначении куратора реализации Программы целевой модели наставничества на 2021-2022 уч.г.	Август-сентябрь 2021г.	Администрация ОУ

			<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Издание приказов о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.</li> <li>4. Подготовка персонализированных программ наставничества.</li> <li>5. Подбор инструментария для мониторинга показателей эффективности внедрения Программы наставничества.</li> <li>6. Разработка Положения о системе наставничества педагогических работников</li> </ol>	<p>В течение года по мере необходимости</p> <p>Январь 2022г.</p>	
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне – выпускники, работодатели и др.</li> </ol>	Сентябрь 2021г.	Администрация ОУ
			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Проведение административного совещания по вопросам реализации Целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.</li> </ol>	Сентябрь 2021г.	Администрация ОУ
			<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Сформировать банк персонализированных программ по формам наставничества»</li> </ol>	Октябрь 2021г.	Куратор Целевой модели наставничества
		Информирование о возможностях и целях Целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение педагогического совета, заседаний ШМО</li> <li>2. Информирование через страницу наставничества на сайте школы.</li> </ol>	Ноябрь-2021г.	Администрация ОУ
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение анкетирования, мониторинга профессиональных дефицитов среди педагогов желающих принять участие в программе наставничества.</li> </ol>	Сентябрь 2021г., далее по мере	Куратор Целевой модели наставничества.

			2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	необходимости	
		Формирование базы наставляемых.	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Сентябрь 2021г.	Куратор Целевой модели наставничества.
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках.	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.	Сентябрь 2021г.	Куратор Целевой модели наставничества.
			2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.		
		3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников из внешней среды.	Сентябрь 2021г.	директор школы	
		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.	Сентябрь 2021г.	Куратор Целевой модели наставничества.
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников.	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	Сентябрь 2021г.	Куратор Целевой модели наставничества.
			Обучение наставников для работы с наставляемыми.		
		1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.	Сентябрь 2021г.	Куратор Целевой модели наставничества.	
			2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждение программ и графиков обучения наставников.	Сентябрь 2021г.	директор школы
			3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.	Сентябрь 2021г.	Куратор Целевой модели наставничества.
5.	Формирование наставнических пар /	Отбор наставников и наставляемых.	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Сентябрь 2021г.	Куратор Целевой модели наставничества.

	групп		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.</li> <li>3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.</li> <li>4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.</li> </ol>		
		Закрепление наставнических пар / групп	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	Сентябрь 2021г.	директор школы
			2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	Сентябрь 2021г.	наставники
			3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	В течение года	педагог - психолог
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</li> <li>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</li> <li>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</li> </ol>	В течение года	наставники
		Организация психолого-педагогического сопровождения, текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование. Косультирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	В течение года	Педагог-психолог. Куратор Целевой модели наставничества.
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе	Май 2022	Куратор Целевой модели

	Программы.	<p>наставничества.</p> <p>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p> <p>3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>		наставничества.
	Мотивация и поощрения наставников.	<p>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2. Благодарственные письма партнерам (при наличии).</p> <p>3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»</p>	Май 2022	Директор школы
		<p>4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров.</p> <p>5. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара " (при наличии возможности).</p>	Май 2022	Куратор Целевой модели наставничества.