

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Кургана
«Средняя общеобразовательная школа № 41»

Согласовано
решением педагогического совета
протокол № 1
от 29.08.2024 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ № 41»
Пр. № 219 от 29.08.2024 г.

ДОРОЖНАЯ КАРТА
реализации системы наставничества

Курган, 2024

Дорожная карта реализации системы наставничества МБОУ «СОШ № 41» на 2024-2025 учебный год отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Введение

В соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р(ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» образовательные организации должны разработать и осуществить реализацию системы наставничества.

Структурное построение дорожной карты как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в колледже целей и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках системы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микропроектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели;
- разработку дорожной карты реализации системы наставничества по наставничеству в колледже.

Цели и задачи системы наставничества

Цель системы (целевой модели) наставничества — создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях 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 не директивных (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 вне институциональном уровнях.

Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

— принцип *добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности. признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

— принцип *индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов и формировании наставляемым собственной траектории развития;

— принцип *вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

— принцип *системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальный охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ «СОШ № 41»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
<p>Преподаватель преподаватель -</p>	<p>«опытный педагог — молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>«лидер педагогического сообщества — педагог испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникаций» - Главное направление — профессиональная социализация наставляемого, психологическая и личностная поддержка педагога, который имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия;</p> <p>«педагог-новатор — консервативный педагог», — выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики;</p> <p>«опытный предметник — неопытный предметник», - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету; вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета.</p>
<p>Работодатель обучающийся</p>	<p>«успешный профессионал — обучающий, выбирающий профессию» - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся или группе возможности и перспективы конкретного места работы;</p> <p>«работодатель — будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство</p>
<p>Руководитель образовательной организации педагог —</p>	<p>-создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов;</p> <p>- адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;</p> <p>- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;</p> <p>— снижение показателя текучести кадров.</p>

Социальный партнер – педагог*	- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога; восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов путем использования внешних контуров.
----------------------------------	--

ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ
целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 41» на 2024-2025 г.г.

№	Наименование мероприятия	Срок	Ответственный исполнитель	Результат
1	Назначение куратора программы целевой модели наставничества	сентябрь-октябрь	Директор	приказ
2	Создание рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества	октябрь-ноябрь	заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР	приказ
3	Изучение нормативно-методической документации по внедрению и реализации целевой модели наставничества, актуализация	сентябрь	члены рабочей группы	Создание проектов необходимой документации
4	Разработка, обсуждение и утверждение Положения о наставничестве	сентябрь	заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, методист, куратор, члены рабочей группы	приказ
5	Актуализация форм наставничества в соответствии направлениями работы школы, определение ответственных из числа рабочей группы	сентябрь	заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, члены рабочей группы	Заседание рабочей группы
6	Создание раздела сайта, по вопросам реализации модели наставничества	август	Ответственный за сайт	Страница сайта
7	Информирование педагогического коллектива о реализации целевой модели наставничества	сентябрь	заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР	Протокол педагогического совета
8	Встреча с представителями городских организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	октябрь	члены рабочей группы	Программа мероприятия
9	Заключение партнерских соглашений	В течение года	Члены рабочей группы	Соглашения
10	Встреча с обучающимися школы с целью информирования их о реализуемой программе наставничества	В течение года	Члены рабочей группы	Программа мероприятия
11	Актуализация форм наставнической деятельности, конкретизация показателей эффективности наставничества в школе	В течение года	Члены рабочей группы	Протокол заседания рабочей группы
12	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программ наставничества	Октябрь-ноябрь	Классные руководители	Протоколы собраний

13	Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и от законных представителей несовершеннолетних участников, педагогов-наставников школы	В течение года	Классные руководители, педагог- психолог	Согласия на обработку персональных данных
14	Проведение анкетирования среди педагогов и обучающихся, принимающих участие в реализации целевой модели наставничества	В течение года	Классные руководители, педагог- психолог	Анкеты
15	Организация индивидуального консультирования педагогов по вопросам внедрения и реализации целевой модели наставничества	В течение года	члены рабочей группы	график консультаций
16	Формирование и пополнение банка данных наставников и наставляемых	В течение года	члены рабочей группы	База данных наставников и наставляемых
17	Закрепление пар (групп) наставников и наставляемых приказом руководителя	В течение года	заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР	Приказ
18	Проведение семинаров для педагогов по вопросам внедрения целевой модели наставничества	В течение года	члены рабочей группы	Программа семинара
19	Организация обучения наставников в мини группах, в зависимости от форм наставничества (обучающиеся, успешные практики, педагоги)	В течение года	члены рабочей группы	Программы
20	Проведение первичной диагностики наставляемых (личностные характеристики и результаты образовательной деятельности)	В течение года	Наставники	База данных по реализации модели наставничества
21	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых и планируемых результатах, разработка индивидуальных планов наставничества	В течение года	Наставники	Индивидуальные планы наставничества
22	Проведение собеседований с наставниками с привлечение экспертов (организация групповых встреч)	В течение года	Директор	Программы собеседований
23	Организация регулярных встреч наставников и наставляемых	В течение года	Члены рабочей группы	Отметка в индивидуальном плане наставника

24	Мониторинг удовлетворенности наставляемых и наставников, контроль реализации планов наставничества	декабрь	заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, члены рабочей группы	База данных по реализации модели наставничества
25	Контроль работы в рамках реализации программы наставничества в колледже	В течение года	заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР,	Отметка в индивидуальном плане
26	Вторичная диагностика эффективности внедрения целевой программы наставничества (анкетирование наставляемых)	июнь	члены рабочей группы,	База данных по реализации модели наставничества
27	Организация и проведение завершающих встреч для подведения итогов наставнического взаимодействия	июнь	члены рабочей группы, руководитель наставники, наставляемые	Программа мероприятия
28	Мониторинг внедрения целевой модели наставничества. Представление данных для подсчета показателя по вовлечению обучающихся в различные формы наставничества	В течение	заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, члены рабочей группы	Отчеты исполнения программ Наставничества. База данных по реализации модели наставничества
29	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	В течение года	Директор	Информация на сайте
30	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	июнь	заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, члены рабочей группы	База данных наставников и наставляемых

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Преподаватель - преподаватель»

Ролевая модель: «опытный педагог — молодой специалист»

ФИО и должность наставляемого педагога _____

ФИО и должность наставника _____

Срок осуществления плана с «__» ____ 202 г. по «__» ____ 202 г.

<i>wi</i>	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	октябрь			
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела.	октябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомится с уставом школы, ее особенностями, направлениями работы	сентябрь	Осуществлено знакомство с уставом школы, ее особенностями, направлениями работы		
2.2	Изучить помещения школы (основные помещения, правила пользования и пр.), учебные кабинеты, физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	сентябрь	Хорошая ориентация в здании школы, знание аварийных выходов		
2.3	Познакомится с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство школы, педагоги-предметники, секретарь, библиотекарь,	сентябрь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

2.4	Изучить сайт школы, страничку школы в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности техникума	сентябрь	Хорошая ориентация по сайту, на страницах в соцсетях, изучены правила размещения информации		
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника школы (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)	сентябрь	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	октябрь	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	октябрь	Организован результативный учебный процесс по дисциплине.		
28	Научится анализировать результаты своей профессиональной деятельности	ноябрь	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.		
Раздел 3 Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся (указать группу)	октябрь	Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	декабрь	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART- целеполагание		
3.3	Познакомится с успешным опытом организации внеурочной деятельности, направленной на повышение знаний по дисциплине	январь	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, тематические экскурсии, фестиваль проектов.		
3.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т. ч. — подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	февраль	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия		
3.5	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога	февраль	Изучено содержание перечисленных документов		
3.6	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической	март	Составлены технологические карты занятия, методические рекомендации и		

	карты занятия, методических рекомендаций и		конспекты тем по дисциплине «___»		
3.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности школы	март	Изучены проекты школы по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	март	По формату подготовлены...		
3.9	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	апрель	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.10	Познакомится с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности	апрель	Изучена практика (указать какая форма)		

Подпись наставника _____
«___»_____202 г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___»_____202 г.