

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
"Ялтинская начальная школа №13»"

Дорожная карта

«Реализация системы наставничества в МБОУ ЯНШ №13»

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.

УТВЕРЖДАЮ:
МБОУ «ЯНШ №13»
Директор
А.Н. Мухина
"01" сентября 2022г



Цель: оказание поддержки и практической помощи работникам, принятыми в учреждение или переведёнными на другую должность, в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям учреждения.

Задачи:

- ускорение процесса профессионального становления педагогического работника и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- развитие у работника интереса к выполнению своих должностных обязанностей и профессиональному росту, сознательного и творческого отношения к своей профессии;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения.

Ожидаемые результаты:

- повышение профессионального уровня молодых специалистов и работников, вновь пришедших в учреждение;
- воспроизводство кадров за счет притока и закрепления молодых специалистов
- рост эффективности и результативности труда педагогических работников на уровне дополнительного образования.
- повышение престижа педагогических профессий.

Дорожная карта.

№ п/п	Содержание	Сроки реализации	Предполагаемый результат (вид документа)	Индикаторы эффективности	Рисковое событие	Проект решения
1.	Анализ состава, определение наставника и молодых специалистов	сентябрь	Аналитическая справка профессиональных компетенций сотрудников школы	Оценка укомплектованности кадрами (наставник-молодой специалист)	Текущее кадров	Создание благоприятных условий для работы молодым специалистам
2.	Составление индивидуального плана профессионального становления молодого специалиста	сентябрь	Индивидуальный план работы молодого специалиста	Повышение уровня профессиональных компетенций молодого специалиста. Достижение положительных результатов	Недостаточное владение современными формами работы наставника	Проведение совместных образовательных сессий
3.	Составление индивидуального плана работы наставника	сентябрь	Индивидуальный план работы наставника	Профессиональное сопровождение молодых специалистов	Отсутствие умения повышать уровень профессионализм молодых специалистов	Межведомственные взаимодействия
4.	Методический семинар "Наставничество как стратегически значимый элемент повышения профессионализма молодых специалистов"	ноябрь	Протокол заседания методического семинара	Способствовать повышению навыков и умений в работе с молодыми педагогами. Развитие коммуникативных качеств наставника, гибкость в общении	Трудности в понимании и усвоении наиболее сложных разделов семинара.	Создание атмосферы совместного творчества, посредством практических упражнений
5.	Организация работы молодыми специалистами	сентябрь-май	План работы с детьми "Группы риска",	Способствовать умению молодого специалиста	В учреждении нет должностей	Взаимодействие в работе с "детьми

	с детьми "группы риска"		информационно-аналитическая справка о проведенной работе	организовывать социально значимый досуг детей "группы риска" вне школы.	психолога и социального педагога.	группы риска" с психологом МБОУ «ЯНШ №13»
6.	Организация работы молодыми специалистами по самообразованию	Сентябрь-май	Программа работы молодого специалиста по самообразованию	Осознание молодыми специалистами необходимости постоянного самообразовании, формирование профессиональных навыков и умений.	Нет владения навыками самостоятельной работы. Молодой специалист не может определиться с темой самообразования	На основании результатов диагностики, анализа работы молодого педагога выделить основную проблему, решение которой может дать положительный результат. Определить актуальность, перспективность и практическую значимость повышения воспитательно-образовательного процесса
7.	Посещение учебно-тренировочных занятий и воспитательных мероприятий проводимых наставником	Ноябрь, январь, март	План-график внутриучрежденческого контроля, анализа учебно-тренировочного занятия	Передача профессионального опыта от наставника молодому специалисту	Проектирование учебно-тренировочных занятий не отвечающих современным требованиям	Самообразование педагога-наставника по теме: "Современные формы занятий использованием инновационных педагогических технологий"
8.	Посещение учебно-	Февраль,	План-график	Повышение качества и	Недостаток	Совместные

	Тренировочных занятий мероприятий проводимых молодым специалистом	апрель	внутриучреж денческого контроля, анализ учебно-тренировочного занятия	уровня эффективности проведения мероприятий молодыми специалистами	практических навыков в учебно-воспитательной работе	консультации, методические объединения с рекомендациями молодому специалисту по конструированию учебно-тренировочных занятий и воспитательных мероприятий
9.	Организация работы молодыми специалистами с одаренными детьми	Сентябрь-май	План работы с одарёнными детьми, информационно-аналитическая справка о проведенной работе	Способствовать умению молодого специалиста работать с одарёнными, талантливыми детьми	Трудности в определении одарённых детей	На основании результатов диагностики, тестирования, сдачи контрольных нормативов учащимися определить способности одаренности и таланта
10.	Участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства	Март	Презентация методического семинара.	Создание благоприятной мотивационной среды для профессионального развития молодого специалиста. Распространения инновационного опыта, способствует профессиональному самоопределению	Трудности в подготовке материалов для конкурса	Самонализ педагогического опыта, выделение из него наиболее ценных компонентов.

11.	Подведение реализации наставничества	итогов системы	Май	Информационно- аналитическая справка	100% исполнение планов профессионального становления молодого специалиста. Повышение уровня профессиональных компетенций молодых специалистов и наставника	Оценка деятельности наставника и молодого специалиста	Мониторинг и регулярная оценка в течении учебного года профессиональной деятельности молодого специалиста и его наставника.
-----	--	-------------------	-----	--	--	--	--