

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
"Ялтинская начальная школа №13"  
Муниципального округа город-курорт Ялта Республики Крым



УТВЕРЖДАЮ:  
МБОУ «ЯНШ №13»  
А.Н. Мухина

приказ от 01. 2026 № 23-04

### Дорожная карта «Реализация системы наставничества в МБОУ «ЯНШ №13»

Дорожная карта направлена решение ряда важных проблем повышения 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.

**Цель:** создание эффективной системы наставничества для профессионального развития педагогов, поддержки молодых специалистов и управленцев, распространения лучших практик, оказание поддержки и практической помощи работникам, принятием 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;
- повышение престижа педагогических профессий.

## План мероприятий (дорожная карта)

№ п/п	Содержание	Сроки реализации	Индикаторы эффективности	Рисковое событие	Проект решения
1.	Диагностика стартовых компетенций кадрового состава, определение наставника и молодых специалистов)	Январь, сентябрь	Оценка укомплектованности кадрами (наставник-молодой специалист)	Текучесть кадров	Создание благоприятных условий для работы молодым специалистам
2.	Нормативно-правовая грамотность педагога	февраль	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Недостаточное владение нормативно-правовой базой	Проведение совместных образовательных сессий
3.	Проектирование профессионального роста (Составление индивидуального плана профессионального становления молодого специалиста)	март, сентябрь	Повышение уровня профессиональных компетенций молодого специалиста. Достижение положительных результатов	Недостаточное владение современными формами работы наставника	Проведение совместных образовательных сессий
4.	Составление индивидуального плана работы наставника	Январь, сентябрь	Профессиональное сопровождение молодых специалистов	Отсутствие умения повышать уровень профессионализма молодых специалистов	Межведомственные взаимодействия
5.	Методический семинар «Наставничество как стратегически значимый элемент повышения профессионализма молодых специалистов»	март	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

6.	Функциональная грамотность и проектные методы. Организация работы с молодыми специалистами	апрель-май	Осознание специалистами необходимости формирования профессиональных навыков и умений.	Нет	На основании результатов диагностики, анализа работы молодого педагога выделить основную проблему, решение которой может дать положительный результат.
7.	Инновации в педагогической практике. Организация работы молодыми специалистами по самообразованию	май	Осознание специалистами необходимости постоянного самообразования, формирование профессиональных навыков и умений.	Молодой специалист не владеет навыками самостоятельной работы.	Самообразование педагога-наставника, молодого специалиста по теме: «Современные формы занятий с использованием инновационных педагогических технологий»
8.	Посещение учебно-тренировочных занятий и воспитательных мероприятий проводимых наставником	В течение года	Передача профессионального опыта от наставника молодому специалисту	Проектирование учебно-тренировочных занятий не отвечающих современным требованиям	Совместные консультации, методические объединения с рекомендациями молодому специалисту по конструированию учебно-тренировочных занятий и воспитательных мероприятий
9.	Посещение учебно-тренировочных занятий воспитательных мероприятий проводимых молодым специалистом	Февраль, апрель	Повышение качества и уровня эффективности проведения мероприятий молодыми специалистами	Недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе	Совместные консультации, методические объединения с рекомендациями молодому специалисту по конструированию учебно-тренировочных занятий и воспитательных мероприятий
10.	Организация работы молодыми специалистами с одаренными детьми	Сентябрь-май	Способствовать умению молодого специалиста работать с одаренными, талантливыми детьми	Трудности в определении одарённых детей	На основании результатов диагностики, тестирования, сдачи контрольных нормативов учащимися определить способности одаренности и таланта

11.	Участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства	В течение года	Создание благоприятной мотивационной среды для профессионального развития молодого специалиста. Распространение инновационного опыта, способствует профессиональному самоопределению	Трудности подготовки материалов конкурса	Самоанализ педагогического опыта, выделение из него наиболее ценных компонентов.
12.	Демонстрация достижений. Подведение итогов реализации системы наставничества	июнь	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.