

Приложение
к приказу № 52п/1 от 31.03.2022

**Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников
в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №14»**

№	Направление деятельности сроки	Задачи Учреждения	Задачи ПН по развитию профессиональной компетентности	Мероприятия Ожидаемые результаты	Индикаторы Ответственные
1-й этап (подготовительный) — создание условий для реализации ПН					
1	Научно-методическое Сентябрь - октябрь	1. Разработка комплекса показателей, позволяющих объективно охарактеризовать профессиональную деятельность молодого педагога.	1. Изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.	Проектировочный семинар «Будем знакомы» (неформальное общение наставников) Определение комплекса показателей	Диагностическая карта затруднений педагога Анкетирование Руководитель ШМО
2.	Научно-правовое Ноябрь	1. Изучение ПН. 2. Разработка мониторинговой карты «Лист достижений молодого специалиста»	1. Изучение нормативно – правовой документации по реализации ПН. 2. Создание творческой группы по разработке мониторинговой карты «Лист достижений молодого специалиста»	Создание пар «наставник – наставляемый» 1. Становление профессиональной культуры молодых педагогов. 2. Использование мониторинговой карты «Лист достижений молодого специалиста» в определении результативности и динамики педагогической деятельности молодых педагогов.	1. 100% молодых специалистов имеют наставников. Руководители ШМО
3.	Организационно – содержательное Ноябрь	1. Проведение совещание при директоре «Организация наставнической деятельности «учитель – учитель». 2. Организация индивидуальной методической помощи педагогам по подготовке и проведению мониторинговых исследований	1. Участие в работе семинаров, конференций, ВКС по данным проблемам 2. Подготовка участников профессиональных конкурсов, научно-практических конференций, семинаров, педагогических чтений 3. Обучение на курсах повышения квалификации по соответствующей тематике	Открытые уроки молодых педагогов Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов, их самооценки	1. Критерии и показатели рейтинга профессиональной деятельности молодых педагогов Руководители ШМО
2-й этап: организационный - разработка основных направлений работы с молодыми специалистами					
1.	Совершенствование педагогической деятельности	1. Поиск способов деятельности по обеспечению	1. Обогащение деятельности педагогов собственными творческими разработками	Банк данных наставляемых 1. Совершенствование профессиональной	1. Количество выступлений наставников (1 и более в год). 2. Количество методических

	Ноябрь – декабрь	успешности наставнической деятельности.	2.Разработка основных направлений работы с молодым специалистом.	(исследовательской) культуры молодых педагогов. 2.Выявление сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста.	разработок молодых специалистов (1 и более в год) 3.Создание молодыми специалистами собственных электронных образовательных ресурсов по предметам и ВУД (не менее 1 в год) 4.Создание молодыми специалистами дидактических материалов (не менее 2 в год) Руководители ШМО
	Весь период действия программы.	2.Планирование деятельности по искоренению выявленных недостатков в работе. 3.Прогнозирование дальнейшей деятельности молодого педагога по повышению профессионального мастерства	1.Индивидуальная консультативная помощь наставника молодому педагогу. 2.Введение мониторинга профессионального становления педагогов в условиях реализации ПН.	Лучшие практики (видеоуроки) Создание базы данных видеоуроков. 1.Повышение качества образования в Учреждении. 2.Повышение профессиональных компетенций молодых педагогов	1.Участие молодых специалистов в одном из инновационных проектов Учреждения «Школа молодого педагога» для образовательных учреждений Бокситогорского района Руководители ШМО
3-й этап: практический – реализация основных положений ПН					
1.	Разработка концептуальных основ кадровой политики Учреждения Декабрь – февраль, в дальнейшем по мере проведения работы	1.Расстановка кадров в соответствии с их профессиональными компетенциями 2.Стимулирование труда педагога	1 Теоретическое освоение передового педагогического опыта и проецирование его на свою педагогическую практику 2.Обмен опытом работы по формированию исследовательской культуры педагога в условиях Учреждения. 3.Обобщение опыта наставнической деятельности в Учреждении.	Стажировка, фотоотчет, дневник успеха наставляемого по направлению «Профессионал» Создание общего рейтинга профессионального роста молодых педагогов	Участие в семинарах, НПК, мастер-классах, круглых столах различного уровня (1 и более в год) Руководители ШМО
2.	Тьюторское сопровождение инноваций	Совершенствование педагогического мастерства учителей для	Апробация и внедрение современных образовательных технологий, отдельных методов и	Организация, проведение и участие в семинарах, научно-практических конференциях,	1.Презентация инновационных направлений работы учителей (1 раз в год)

	В течение реализации программы Ноябрь-май	получения наилучших результатов в педагогической и образовательной деятельности	приёмов.	конкурсах профессионального мастерства, мастер-классах, выставках, сетевых проектах.	2. Обмен практическим опытом в рамках сетевого взаимодействия педагогов (не менее 2 раз в год) 3. Участие в муниципальном конкурсном движении Руководители ШМО
4 этап: обобщающий - выявление динамики процессов профессионального становления молодых педагогов					
1.	Аналитическое Апрель-май	Анализ результатов образовательной, методической, проектно-исследовательской, инновационной деятельности	1.Изучение профессионального становления педагогов, профессиональных потребностей педагогических кадров. 2. Выявление типичных затруднений, проблем, которые впоследствии должны быть учтены в содержании методической работы.	Анкетирование Составление плана корректирующих и предупреждающих действий	Мониторинг по выявлению, анализу и оценке результатов педагогической деятельности (2 раза в год) Руководители ШМО
2.	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности молодого специалиста	Обобщение положительного опыта в реализации ПН	Формирование компетентности педагога, владеющего когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами.	1.Обогащение педагогической деятельности собственными творческими разработками. 2.Реализация участниками ПН своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.	1. Рост рейтинга учителей среди участников образовательных отношений. 2. Присвоение квалификационной категории молодому педагогу (не менее 50%) Руководители ШМО