

Полное наименование образовательной организации
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная школа № 37»
Петропавловск-Камчатского городского округа**

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
Протокол № 1
от «31» 08 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Л.Ф. Нестеренко
Приказ № 84/1 от «01» 09 2023г.

«Дорожная карта» реализации системы наставничества на период с 01.09.2023 по 31.08.2024

Пояснительная записка

Возрождение наставничества является важным событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет большие требования к компетенциям педагога. Об этом говорится и в ФГОС ДО, «Профессиональном стандарте педагога в ДОУ», национальном проекте «Образование».

Овладение большим спектром профессиональных компетенций за короткое время – это достаточно сложная задача для молодого специалиста. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему педагогу. Он чувствует неуверенность, дискомфорт. Для него всё новое: социальная роль, условия труда, взаимоотношения с людьми. Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности:

Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики Учреждения, коллектива, родительского социума.

Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать

Полное наименование образовательной организации

основные закономерности возрастного развития воспитанников, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни».

Один из способов гибкого, психологически комфортного «вхождения» в профессию – это организация наставничества. При этом важно, чтобы начинающий коллега не разочаровался в выборе профессии, а наоборот – ощутил свой успех и стремился дальше совершенствовать себя.

При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, профессионального мастерства, самовыражения, кадрового потенциала Учреждения.

Цели и задачи наставничества

Цель: Успешное закрепление на месте работы или в должности молодого педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня. **Задачи:**

- Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности;
- Изучение нормативно-правовой документации;
- Помощь в ведении документации учителя-дефектолога (перспективный и календарный план коррекционно-образовательной работы, план по самообразованию и т.д.);
- Формы и методы работы учителя-дефектолога с детьми с расстройством аутистического спектра (РАС);
- Механизм использования дидактического и наглядного материала;
- Разработка и написание календарно-тематического планирования.

Полное наименование образовательной организации

- Помощь в постановке целей и задач дефектологических занятий;
- Использование коррекционных и здоровьесберегающих технологий во время занятий;
- Помощь педагогу преодолеть стеснение при взаимодействии с родителями, детьми, коллегами;
- Вселить педагогический оптимизм в период профессиональной деятельности.

Формы работы:

- беседы;
- дискуссии;
- методические консультации;
- взаимопосещения подгрупповых и индивидуальных занятий;
- мастер – классы;
- участие в разных мероприятиях.

Ожидаемые результаты правильной организации работы наставников Наставничество для наставника:

- Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт.
- Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта.
- Происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для молодого педагога:

- Молодой педагог быстрее адаптируется в должности.
- Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал.
- Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

Наставничество для Учреждения:

- Сокращает срок адаптации новых сотрудников.
- Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива.

Полное наименование образовательной организации

- Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников.
- Способствует развитию навыков коммуникаций.
- Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив

№ п/п	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для реализации программы наставничества	<p>1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения РФ № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>2. Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработка и утверждение Положения о наставничестве педагогических работников в образовательной организации; – разработка Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации наставничества педагогических работников в образовательной организации; – приказ «О внедрении системы наставничества»; – приказ «О назначении наставников и формировании наставнических пар/групп»; – разработка и утверждение персонализированных программ наставничества. 	Сентябрь, в течение года	Ярулина А.Ф.
2	Формирование банка наставляемых	<p>1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.</p> <p>2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	Сентябрь, в течение года	Ярулина А.Ф.
3	Формирование банка наставников	<p>1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</p> <p>2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	Сентябрь	Ярулина А.Ф.

Полное наименование образовательной организации

4	Отбор и обучение	<p>1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для персонализированной программы наставничества педагога.</p> <p>2) Обучение наставников для работы с наставляемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> – подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; – проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников. 	Октябрь	Ярулина А.Ф.
5	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<p>1) Формирование наставнических пар/групп.</p> <p>2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.</p> <p>3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p>	В течение года	Ярулина А.Ф.
6	Завершение персонализированных программ наставничества	<p>1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);</p> <p>2) Проведение школьной конференции или семинара.</p> <p>3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p>	Март	Ярулина А.Ф.
7	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.	В течение года	Ярулина А.Ф.