«ДОРОЖНАЯ КАРТА»

внедрения целевой модели наставничества

на 2021-2024 учебный год

МКОУ «Начальная школа- детский сад с.Гадля»

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества разработана в соответствии с пособием «Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным , дополнительным общеобразовательным и программам СПО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», рекомендованным Министерством просвещения РФ, в целях достижения результатов федеральных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

**ЦЕЛЬ:** максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся от 10 до 18 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

**ЗАДАЧИ** внедрения целевой модели наставничества:

-улучшение показателей в образовательной, социокультурной спортивной и других сферах;

-создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

-создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

Целевая модель наставничества ориентирована на:

-обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

-талантливого обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;

-обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому приходится преодолевать психологические барьеры;

-педагога- молодого специалиста, адаптирующегося в новом коллективе;

-педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

**Ожидаемые результаты** внедрения целевой модели наставничества:

-улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологических комфортных коммуникаций на основе партнерства;

-измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

**СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 2021- 2025г.г.**

**1.Форма наставничества: «учитель- учитель»**

***Цель:*** повышение профессионального потенциала и уровня молодого специалиста (педагога) , создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические знания на высоком уровне.

***Задачи:***

-способствовать формированию потребности у молодого спеиалиста заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

-развивать интерес у молодого специалиста к методике построения и организации результативного учебного процесса;

-ориентировать молодого специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

-прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;

-ускорить процесс профессионального становления учителя.

***Ожидаемые результаты:***

-повышение уровня удовлетворения собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

-рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя;

-качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах;

-сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществом;

-рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Дорожная карта**

**внедрения целевой модели наставничества**

**в МКОУ «Начальная школа- детский сад с.Гадля»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Сроки | Результат | Ответственные |
| 1 | Информирование педагогических работников о реализации программы наставничества | Август-сентябрь 2021 г. | Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № 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 СПО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». | Администрация |
| 2 | Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества | Сентябрь-октябрь 2021г. | Выбор форм и программ наставничества.  Формирование банка по выбранным формам | Заместитель директора |
| 3 | Разработка и утверждение нормативно- правовой базы программы наставничества | октябрь | **Приказ о внедрении целевой модели наставничества**  Разработка  Дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества | Администрация |
| 4 | Формирование базы наставляемых и наставников | Октябрь | **Формирование базы из числа**  педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; | Директор школы,  заместитель директора |
| 5 | Проведение собеседования с потенциальными наставниками | Октябрь | Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | Заместитель директора |
| 6 | Закрепление наставнических пар/групп | Октябрь | Организация групповой встречи наставников и наставляемых.  Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.  Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы.  Организация психологического сопровождения  **Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»** | Заместитель директора |
| 7 | Обучение наставников | Октябрь | Проведение анализа базы наставников.  Методические материалы для сопровождения наставнической деятельности, составление графика обучения наставников, проведение обучения | Заместитель директора, ответственные за внедрение наставничества,  куратор |
| 8 | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых | В течение учебного года | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.  Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.  Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.  Регулярные встречи наставника и наставляемого. | Наставники |
| 9 | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Январь | Анкетирование.  Мониторинг качества реализации программы наставничества | Ответственные за внедрение целевой модели наставничества, куратор |
| 10 | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | Май | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.  Отчеты по итогам наставничества.  Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников на сайтах образовательной организации.  **Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.**  Вручение грамот и благодарственных писем. | Директор школы.  Ответственные за внедрение целевой модели наставничества, куратор |