

**Дорожная карта (план мероприятий)
 по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников
 в МОУ СОШ №4 г.Всеволожска**

№ п/п	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 МО МС (методобъединение молодых специалистов)
2.	Научно-правовое Ноябрь	1.Изучение Целевой модели наставничества и ПН. 2.Разработка мониторинговой карты «Лист достижений молодого специалиста»	1.Изучение нормативно – правовой документации по реализации Целевой модели наставничества и ПН. 2.Создание творческой группы по разработке мониторинговой карты «Лист достижений молодого специалиста»	Создание пар «наставник – группа наставляемых» 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. 2. Абсолютная успеваемость – 100%, качественная успеваемость не ниже 60%. Руководитель МО МС (методобъединение молодых специалистов)
3.	Организационно – содержательное Ноябрь	1.Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности	1.Участие в работе ВКС, ПДС по данным проблемам 2.Подготовка участников профессиональных	День открытых дверей (Квест) Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов, их самооценки	1.Критерии и показатели рейтинга профессиональной деятельности молодых педагогов Руководитель МО МС (методобъединение молодых специалистов)

		«учитель – учитель». 2. Организация индивидуальной методической помощи педагогам по подготовке и проведению мониторинговых исследований	конкурсов, научно практических конференций, семинаров, педагогических чтений 3. Обучение на курсах повышения квалификации по соответствующей тематике		
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

2-й этап: организационный - разработка основных направлений работы с молодыми специалистами

1.	Совершенствование педагогической деятельности Ноябрь – декабрь Весь период действия программы.	1. Определение деятельности по обеспечению успешности наставничества, разработка основных направлений работы с молодым специалистом.	Наполнение деятельности педагогов собственными творческими разработками	1. Совершенствование профессиональной (исследовательской) культуры молодых педагогов. 2. Выявление сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста. Мониторинг 1. Исследование (сентябрь-октябрь) 2. Удовлетворённость условиями труда (апрель-итоговое декабрь)	Наличие методических разработок, электронных образовательных ресурсов по предметам и ВУД, создание молодыми специалистами дидактических материалов
		2. Планирование деятельности по преодолению профессиональных дефицитов. 3. Прогнозирование дальнейшей деятельности молодого педагога по повышению профессионального мастерства	1. Индивидуальная консалтинговая помощь наставника молодому педагогу. 2. Мониторинг профессиональных дефицитов 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 Всеволожского района Руководитель МО МС (В школе «Молодого педагога»)

3-й этап: практический – контрольный

1.	Разработка	1. Расстановка	1 Теоретическое	Стажировка, фотоотчет, дневник	Участие в семинарах, НПК,
----	------------	----------------	-----------------	--------------------------------	---------------------------

	концептуальных основ кадровой политики Учреждения Декабрь – февраль, в дальнейшем по мере проведения работы	кадров в соответствии с их профессиональным и компетенциями 2.Стимулирование труда педагога	освоение передового педагогического опыта и проецирование его на свою педагогическую практику 2.Обмен опытом работы по формированию исследовательской культуры педагога в условиях Учреждения. 3.Оценка опыта наставнической деятельности в Учреждении.	успеха наставляемого по направлению «Профессионал» Создание общего рейтинга профессионального роста молодых педагогов	мастер-классах, круглых столах различного уровня (1 и более в год) Руководитель МО МС (методобъединение молодых специалистов)
2.	Тьюторское сопровождение инноваций В течение реализации программы Ноябрь-май	Совершенствование педагогического мастерства учителей для получения наилучших результатов в педагогической и образовательной деятельности	Апробация и внедрение современных образовательных технологий, отдельных методов и приёмов.	Информационные бюллетени; Реализация мероприятий в рамках плана работы наставника с наставляемыми по направлению «Профессионал» модуль «Педагог-педагог» Организация, проведение и участие в семинарах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства, мастер-классах, выставках, сетевых проектах.	1.Презентация инновационных направлений работы учителей (1 раз в год) 2. Обмен практическим опытом в рамках сетевого взаимодействия педагогов (участие в ВКС не менее 2 раз в год) 3. Участие в муниципальных мероприятиях Руководитель МО МС (методобъединение молодых специалистов)
3.	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	Анкетирование Составление плана корректирующих и предупреждающих действий	Мониторинг по выявлению, анализу и оценке результатов педагогической деятельности (2 раза в год) Руководитель МО МС (методобъединение молодых специалистов)

			содержании методической работы.		
4.	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности молодого специалиста	Обобщение положительного опыта в реализации ПН. Оценка и анализ результативности	Формирование компетентности педагога, владеющего 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%) Руководитель МО МС (методобъединение молодых специалистов)

ПРИЛОЖЕНИЯ

1

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Мониторинг ориентирован на изучение и оценку качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник – наставляемые».

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на:

1. Глубокую оценку изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценку динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и необходимую корректировку стратегий образования пар «наставник – наставляемые».

Первый подэтап – до начала работы: проводится опрос наставляемых и наставников до начала работы. Опросные листы служат для последующего анализа определения эффективности работы модели наставничества.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

наставника?										
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет] _____

Второй подэтап – по завершению проекта

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	часто	редко	Никогда
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	-------	-------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих сообществом благодаря программе наставничества? [да/нет] 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]