

**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
<b>1-й этап (подготовительный) — создание условий для реализации ПН</b>					
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	1.Участие в работе ВКС, ПДС по данным проблемам 2.Подготовка участников	День открытых дверей (Квест) Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов, их самооценки	1.Критерии и показатели рейтинга профессиональной деятельности молодых педагогов

		<p>деятельности «учитель – учитель».</p> <p>2. Организация индивидуальной методической помощи педагогам по подготовке и проведению мониторинговых исследований</p>	<p>профессиональных конкурсов, научно практических конференций, семинаров, педагогических чтений</p> <p>3. Обучение на курсах повышения квалификации по соответствующей тематике</p>		<p>Руководитель МО МС (методобъединение молодых специалистов)</p>
<b>2-й этап: организационный - разработка основных направлений работы с молодыми специалистами</b>					
1.	<p>Совершенствование педагогической деятельности Ноябрь – декабрь</p> <p>Весь период действия программы.</p>	<p>1. Определение деятельности по обеспечению успешности наставничества, разработка основных направлений работы с молодым специалистом.</p>	<p>Наполнение деятельности педагогов собственными творческими разработками</p>	<p>1. Совершенствование профессиональной (исследовательской) культуры молодых педагогов.</p> <p>2. Выявление сильных и слабых сторон деятельности молодого специалиста.</p> <p>Мониторинг</p> <p>1. Исследование (сентябрь-октябрь)</p> <p>2. Удовлетворённость условиями труда (апрель-итоговое декабрь)</p>	<p>Наличие методических разработок, электронных образовательных ресурсов по предметам и ВУД, создание молодыми специалистами дидактических материалов</p>
		<p>2. Планирование деятельности по преодолению профессиональных дефицитов.</p> <p>3. Прогнозирование дальнейшей деятельности молодого педагога по повышению профессионального мастерства</p>	<p>1. Индивидуальная консалтинговая помощь наставника молодому педагогу.</p> <p>2. Мониторинг профессиональных дефицитов становления педагогов в условиях реализации ПН.</p>	<p>Лучшие практики (видеоуроки)</p> <p>Создание базы данных видеоуроков.</p> <p>1. Повышение качества образования в Учреждении.</p> <p>2. Повышение профессиональных компетенций молодых педагогов</p>	<p>1. Участие молодых специалистов в одном из инновационных проектов Учреждения «Школа молодого педагога» для образовательных учреждений Всеволожского района</p> <p>Руководитель МО МС (В школе «Молодого педагога»)</p>

**3-й этап: практический – контрольный**

1.	Разработка концептуальных основ кадровой политики Учреждения Декабрь – февраль, в дальнейшем по мере проведения работы	1.Расстановка кадров в соответствии с их профессиональным и 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.Оценка 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) 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,	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)

			которые впоследствии должны быть учтены в 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)