

**Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников
в МБОУ «Шушенская СОШ № 1» на 2022 – 2024 учебный год**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности и план мероприятий
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</p> <p>1. 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 среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>2. Изучение Приказа министерства образования Красноярского края № 590-11-03 от 30.11.2020 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края».</p> <p>3. Изучение письма Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 об использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».</p> <p>4. Изучение проекта Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.</p>

		<p>Подготовка нормативной базы реализации системы наставничества педагогических работников в МБОУ «Шушенская СОШ № 1»</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Издание приказа «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации». 2. Разработка и утверждение Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации. 3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации. 4. Издание приказа о назначении куратора внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации. 5. Приказ о назначении наставников и закреплении пар «наставник - наставляемый». 6. Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников при наличии в организации наставляемых.
		<p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. 3. Сформировать банк персонализированных программ по выбранным формам наставничества (равный – равному, наставник – наставляемому)
		<p>Информирование педагогов, о возможностях и целях системы наставничества педагогических работников в образовательной организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение педагогического совета. 2. Информирование участников образовательных отношений о внедрении целевой модели наставничества на сайте образовательной организации https://sh1-shushenskoe-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/metodicheskaya-rabota/ 3. Информирование внешнего окружения в ВК.
<p>2.</p>	<p>Формирование банка наставляемых</p>	<p>Сбор данных о наставляемых</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сбор информации о профессиональных запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет проф. стандарта. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.

3.	Формирование банка наставников	Сбор данных о наставниках	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. 2. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества педагогических работников. 3. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.
4.	Отбор и обучение	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников</p> <p>Подбор наставников под запрос наставляемого.</p> <p>Обучение наставников методологии наставнической деятельности для работы с наставляемыми</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ банка данных наставников и отбор кандидатов, подходящих для конкретной персонализированной программы. 2. Обучение наставников на курсах повышения квалификации по разработке и реализации программ наставничества для педагогических работников (в ИМЦ)
5.	Формирование наставнических пар / групп	<p>Отбор наставников и наставляемых</p> <p>Закрепление наставнических пар/групп</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация первой встречи наставников и наставляемых. 1. Формирование наставнических пар / групп. 2. Издание приказа «О закреплении наставнических пар/групп». 3. Разработка персонализированных программ наставничества педагогических работников для каждой пары/группы. 4. Организация промежуточных рефлексивных встреч наставнических пар/групп.
6.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам персонализированной программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение финальной встречи, принятие решения о завершении /продолжении персонализированной программы наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников (анкетирование). 3. Аналитический отчет наставника по итогам реализации программы наставничества. 4. Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества педагогических работников.

7.	Мотивация и поощрение наставников		<p>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2. Объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка; представление к государственным и ведомственным наградам; внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности; -материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации).</p> <p>3. Заявка на участие в краевом конкурсе образовательных практик (РАОП)</p>
8.	Информационная поддержка системы наставничества педагогических работников в образовательной организации	Освещение мероприятий Дорожной карты	<p>Осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях.</p> <p>Публикации о результатах реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации, о лучших наставниках. Размещение информации на сайте образовательной организации и странице ВК.</p> <p>Фото, видеоотчет.</p>