

Директор ВКООУ «Усишинская СОШ №2»

С.М.Магомедова

Приказ № 110 от 13.01.2023 г.



ДОРОЖНАЯ КАРТА

реализации целевой модели наставничества (ЦМН)

в МКОУ «Усишинская СОШ №2»

№ п/п	Содержание деятельности/разделы	Сроки	Исполнители	Ожидаемые результаты
1.	Подготовка условий для запуска Модели наставничества			
1.1.	Выявление первоначального уровня профессионализма педагогов школы: - анализ документов; - анкетирование; - собеседование; - наблюдение в процессе педагогической деятельности	январь	Заместители директора школы	- Диагностические основания для построения форматов наставничества и определения его содержания. - Мониторинг по выявлению профессионального уровня педагогов. - Разработка программ наставничества и внесение коррективов в ранее разработанные программы наставничества.
1.2.	Назначение ответственного по школе за реализацию Модели наставничества	январь	Директор школы	Приказ по школе
1.3.	Определение форматов наставничества: - Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства). - Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель. - Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций. - Опытный руководитель – начинающий руководитель. - Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог.	январь	Куратор/ответственный за реализацию наставнической деятельности в образовательной организации	Программа, приказ

1.4.	Создание интернет - сообщества Наставников	в течение года	Ответственный за школьный сайт	Обеспечение доступности к сетевому пространству
2.	Формирование Базы наставляемых			
2.1.	Формирование Базы наставляемых в школах: - Опытный педагог – молодой специалист (освоение основ мастерства). - Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель. - Педагог-исследователь, новатор – педагог, готовый к освоению новаций. - Опытный руководитель – начинающий руководитель. - Педагог-лидер – вновь принятый в коллектив педагог	январь	Куратор/ответственный за реализацию наставнической деятельности в образовательной организации	Уточненная база наставляемых по категориям
3.	Формирование Базы Наставников			
3.1.	Формирование Базы наставников в общеобразовательных организациях	январь	Директор школы, куратор/ответственный за реализацию наставнической деятельности в образовательной организации	Команда наставников по направлениям
4.	Отбор и обучение Наставников			
4.1.	Организация отбора и обучения наставников: - Установочное совещание по организационным моментам для модераторов; - Семинары-практикумы; - Круглые столы; - Форум наставников	в течение года	Ответственные по школе	Увеличение доли педагогов-профессионалов
5.	Создание наставнических пар (групп)			
5.1.	Формирование наставнических пар (групп) - Защита программ деятельности наставнических пар (групп); - Отбор лучших программ деятельности наставнических пар (групп)	в течение года	Ответственные по школе	Посвящение наставнических пар; Выявление лучшего опыта Наставников
6.	Разработка нормативной и регламентирующей документации			

6.1.	Разработка, согласование и утверждение «Положения о наставничестве»	январь	Директор школы, куратор/ответ-й за реализацию наставнической деятельности в образовательной организации	Внесение в перечень нормативных локальных актов, выставление на сайт
7.	Организация работы наставнических пар (групп)			
7.1.	Работа наставнических пар (групп)	в течение года	Ответственные по школе, наставники	Взаимодействие в наставнических группах, накопление опыта деятельности наставнических групп
7.2.	Промежуточный анализ деятельности наставнических пар (групп)	март	Ответственные по школе	Выявление состояния реализации модели наставничества
7.3.	Внесение корректив в программы наставничества (при необходимости)	в течение года	Ответственные по школе, наставники	Корректировка программ, определение эффективных технологий и методик взаимодействия
8.	Мониторинг. Завершение деятельности наставнических пар (групп)			
8.1.	Мониторинг. - Завершение деятельности наставнических пар (групп). - Педагогическая ярмарка идей и проектов по Наставничеству.	май	Ответственные по школе	Выявление эффективности деятельности наставничества, определение опыта и проблем
9.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности			
9.1.	Разработка механизмов стимулирования наставнической деятельности: - ВТК по созданию механизма стимулирования (поощрения, награждение, надбавка в размере ----% к заработной плате по учреждению; дополнительные баллы при премировании; дополнительные баллы при аттестации на категорию)	По мере реализации	Директор школы, учредители	Повышение престижа и статуса наставника
10.	Формирование долгосрочной Базы Наставников			
10.1.	Формирование Базы эффективных наставников на последующий период	В течение года	Сетевое объединение по наставничеству	Центр наставничества