


Принято
На педагогическом совете
Протокол № 4
«27» января 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора МКУ ДО РЦДЮТТ
О.А. Куликова
Приказ № 60 от «31» января 2022г.



Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества педагогических работников МКУ ДО РЦДЮТТ

Дорожная карта разработана на основании ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Дорожная карта направлена на решение ряда важных проблем повышение уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечение качества их работы, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, на преодоление нехватки квалифицированных педагогических кадров в учреждении.

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики в учреждении, важным средством обучения и становления молодых специалистов.

Цель: оказание поддержки и практической помощи работникам, принятыми в учреждение или переведенными на другую должность, в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям учреждения.

Задачи:

-ускорение процесса профессионального становления педагогического работника и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- развитие у работника интереса к выполнению своих должностных обязанностей и профессиональному росту, сознательного и творческого отношения к своей профессии;

-адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения.

Ожидаемые результаты:

-повышение профессионального уровня молодых специалистов и работников, вновь пришедших в учреждение;

- воспроизводство кадров за счет притока и закрепления молодых специалистов

- рост эффективности и результативности труда педагогических работников на уровне дополнительного образования.

-повышение престижа педагогических профессий.

№ п/п	Содержание	Сроки реализации	Исполнители	Предполагаемый результат	Эффективность	Проект решения
1	Анализ кадрового состава, определение наставника и молодых специалистов	Август – сентябрь	Методист Гаврилина Л.Г.	Анализ профессиональных компетенций работников МКУ ДО РЦДЮТТ	Оценка укомплектованности кадрами	Создание благоприятных условий для работы молодых /вновь принятых специалистов
2	Составление индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста	Август – сентябрь		Реализация индивидуального плана работы с молодым специалистом	Повышение уровня профессиональных компетентностей молодого специалиста. Достижение положительных результатов.	Проведение совместных образовательных сессий, мероприятий между наставниками и наставляемыми
3	Составление индивидуального плана работы наставника	Август – сентябрь		Разработка и утверждение плана работы наставника	Поддержка молодых специалистов, определение наиболее эффективных форм работы наставника	Межведомственное взаимодействие.
4	Методический семинар – воркшоп «Наставничество как стратегически значимый элемент повышения профессионализма молодых педагогов»	Ноябрь		Создание методического продукта	Способствовать повышению навыков и умений в работе с молодыми педагогами. Развитие Коммуникативных качеств в общении, гибкость наставника	Создание атмосферы совместного творчества, посредством практических упражнений.

5	Организация работы с молодыми специалистами по самообразованию	Сентябрь-май		Программа работы молодого специалиста по самообразованию	Формирование навыков по ведению научной работы, формирование навыков и умений самостоятельной профессиональной деятельности	Определить актуальность, перспективность и практическую значимость для повышения воспитательно – образовательного процесса
6	Посещение учебных занятий наставника молодыми педагогами	Сентябрь – май		Распространение педагогического опыта	Передача профессионального опыта от наставника к наставляемому	Выявление затруднений в организации и проведении учебных занятий, определение путей решения данных проблем
7	Посещение учебных занятий наставником	Сентябрь – май		Выявление уровня профессионального развития	Решение актуальных проблем	Поиск оптимальных приемов организации учебной деятельности
8	Участие молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства	Декабрь –май		Анализ профессиональных конкурсов	Создание благоприятной мотивационной среды для профессионального саморазвития молодого педагога. Профессиональный рост и самоопределение.	Самоанализ передового педагогического опыта, его осмысление и практическое применение.
9	Организация работы молодого специалиста с группами учащихся, имеющими особые образовательные запросы (ТЖС, одаренные, группа риска, ОВЗ)	Октябрь		Составление плана работы для каждой категории учащихся	Способствовать умению молодого специалиста работать с детьми, имеющими различные	Повышение психолого-педагогического мастерства, педагогической этики

					образовательные запросы	
10	Подведение итогов реализации модели	Май -июнь		Составление информационно-аналитической справки о реализации плана	Повышение уровня профессиональных компетенций молодых специалистов и наставника	Мониторинг и регулярная оценка в течении учебного года профессиональной деятельности молодого специалиста и наставника