

КГБПОУ «Игарский многопрофильный техникум»

Дорожная карта **по реализации положения о системе** **наставничества на 2025-2026** **учебный год**

Цель - создание эффективной системы передачи передового педагогического опыта и воспитания; повышение квалификации педагога; обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для достижения педагогом необходимых результатов.

Задачи:

1. Обеспечить адаптацию молодого педагогического работника в коллективе.
2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого педагогического работника с учетом потребностей, затруднений, достижений.
3. Способствовать планированию карьеры молодого педагогического работника, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.
4. Воспитание у педагога чувства личной ответственности за результаты своей деятельности;
5. Формирование положительного отношения к педагогическому труду; снижение текучести кадров и мотивирование педагога к достижению целей организации.

Этапы и сроки реализации

<i>№</i>	<i>Наименование этапа</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Содержание деятельности</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответствен</i>
1	Подготовительный этап	Корректировка (приказа необходимости) и утверждение Положения о наставничестве	1. Утверждение положения о наставничестве. 2. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества.	Ноябрь	Директор техникума Методист
		Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества на методиста	Издание приказа о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества.	Ноябрь	Директор техникума
		Обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях, педсоветов	Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества.	Ноябрь	Директор техникума
2. Формирование базы наставляемых		Сбор данных о наставляемых	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы	Ноябрь	Директор, куратор по наставничеству
		Формирование базы наставляемых	Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Ноябрь	Директор, куратор по наставничеству

	3.Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Ноябрь	Директор, куратор по наставничеству
	4.Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	1.Проведение анализа базы наставников и выбор подходящих для конкретной программы кандидатур 2.Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	Ноябрь	Директор, куратор по наставничеству
2	Основной этап. Организация и осуществление работы наставнических пар, групп Формирование наставнических пар, групп	Отбор наставников и наставляемых	1.Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника, наставляемого после завершения групповой встречи. 3.Соединение наставников и наставляемых в пары.	Ноябрь	Замдиректора по УР, куратор по наставничеству
			Издание приказа «Об утверждении наставнических пар»	Ноябрь	Директор
			Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения	Декабрь	Наставники

		Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	<p>1.Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2.Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества наставником и наставляемым.</p> <p>4.Регулярные встречи наставника и наставляемого в процессе планирования и проведения уроков, внеурочных мероприятий.</p> <p>5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p>	В течение учебного года	Наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками		Март - апрель	
3	Завершающий этап	Отчеты по планам работы направлений наставничества	1.Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в	1 раз в квартал	Замдиректора по УР, куратор

		<p>направлении наставничества.</p> <p>2. Заслушивание отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе</p> <p>3. Проведение мониторинга качества реализации плана работы (дорожной карты) наставничества.</p> <p>4. Мониторинг и оценка влияния мероприятий (дорожной карты) на всех участников.</p>		по наставниче
	Мотивация и поощрения наставников	Издание приказа о поощрении участников наставнической деятельности.	Апрель - май	Директор техникума
		Публикация результатов реализованных направлений наставничества, лучших наставников, информации на сайте образовательной организации,	Апрель	Замдиректо по УР, кур по наставниче

Возможные риски при реализации программы и способы их предотвращения/устранения:

	Риски	Мероприятия по минимизации рисков
1	Сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы	Собрание рабочей группы по реализации проекта и внесению изменений в программу
2	Недостаточная мотивация участников Программы	Контроль и индивидуальная работа с участниками программы Поощрение работы наставников
3	Форс-мажорные обстоятельства	
4	Формализованное наставничество	Контроль куратора программы (индивидуальное собеседование)

Ожидаемые результаты:

ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА:

1. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности.
2. Повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии.
3. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.); эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях.
4. Наличие портфолио у каждого молодого педагога; успешное прохождение процедуры аттестации.

ДЛЯ НАСТАВНИКА:

1. Эффективный способ самореализации; рост педагогического мастерства.
2. Достижение высоких

результатов в области аттестации.

ДЛЯ техникума:

1. Успешная адаптация молодых педагогических работников.
2. Стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Организация результатов программы и ее эффективности:

1. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.
2. Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие.
3. Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.