

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования «Притяжение»
городского округа Спасск-Дальний
Дошкольное отделение

УТВЕРЖДЕНО
Приказом руководителя
структурного отделения-
заместитель директора по
дошкольному образованию МБОУ
ЦО «Притяжение» № 40 от 12
октября 2023г.

ДОРОЖНАЯ КАРТА
реализации целевой модели наставничества
в Дошкольном отделении
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Центра образования «Притяжение»
городского округа Спасск-Дальний
на 2023-2026год

Составители:
руководителя структурного отделения-
заместитель директора по дошкольному
образованию МБОУ ЦО «Притяжение»
Савело Л.В.
Старший воспитатель: Кобец С.Е.

г.Спасск-Дальний
2023 год

Аннотация

Настоящая целевая модель наставничества в Дошкольного отделения Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Центра образования «Притяжение» городского округа Спасск-Дальний на 2023-2026 год (далее - целевая модель наставничества), далее ДО МБОУ ЦО «Притяжение» городского округа Спасск-Дальний, разработана в целях достижения результатов федерального проекта "Успех каждого ребенка" и национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Создание целевой модели наставничества в ДО МБОУ ЦО «Притяжение» городского округа Спасск-Дальний позволит создать условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи целевой модели наставничества:

- разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности

программ наставничества;

-формирования баз данных Программы наставничества;

-обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Результатом организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательного учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательном учреждении.

Структура управления реализацией целевой модели наставничества представлена в таблице №1.

Таблица №1

Уровни структуры	Содержание и направления деятельности
Министерство образования и науки Приморского края	Осуществление государственного управления в сфере образования. Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества
ГАУ ДВПО ПК ИРО; Управление образования Администрации городского округа Спасск-Дальний	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.
ДО МБОУ ЦО «Притяжение» городского округа Спасск-Дальний	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.

	<p>Реализация программ наставничества. Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>
Координатор и кураторы	<p>Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>
Наставники	Реализация наставнического цикла

В целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор - сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется куратором, педагогами, творческой группой, располагающими информацией о потребностях будущих участников Программы.

Этапы реализации целевой модели наставничества представлены в таблице №2.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: -педагогов, мотивированных помочь коллегам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах; -педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: -сотрудников центров дополнительного образования; -успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт; -представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в программе наставничества
Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками Программа обучения.
Организация хода наставнической программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает: -встречу-знакомство,	Мониторинг: -сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; -сбор обратной связи от

	<p>-пробную рабочую встречу, -встречу-планирование, -комплекс последовательных встреч, -совместное участие наставников и наставляемых в конкурсах и мероприятиях; -итоговую встречу. Промежуточный контроль результатов. Награждение и отметка достижений наставляемых и наставников в течении года на линейках.</p>	<p>наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</p>
<p>Завершение программы наставничества</p>	<p>Подведение итогов работы каждой пары/группы. Подведение итогов программы. Награждение лучших наставников и наставляемых; Публичное подведение итогов и популяризация практик. Публикация лучших практик на официальном сайте ДО МБОУ ЦО «Притяжение» городского округа Спасск-Дальний и партнеров, сетевых педагогических сообществах.</p>	<p>Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников и наставляемых.</p>

«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества на период 2023 – 2026 гг.

Таблица №1

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	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». Подготовка системных папок по проблеме наставничества. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	октябрь-декабрь 2023 год	заведующий заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в ДО МБОУ ЦО «Притяжение» городского округа Спасск-Дальний Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ДО МБОУ ЦО «Притяжение» городского округа Спасск-Дальний Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в ДО МБОУ ЦО «Притяжение» городского округа Спасск-Дальний Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в ДО МБОУ ЦО «Притяжение» городского округа Спасск-Дальний Назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества в ДО МБОУ ЦО «Притяжение» городского округа Спасск-Дальний (издание приказа)	октябрь-декабрь 2023 год	заведующий
		Выбор форм и программ	Проведение мониторинга по выявлению предварительных	январь- март	заведующий

		наставничества исходя из потребностей техникума	запросов от потенциальных наставляемых и от заинтересованных в наставничестве Проведение педагогического совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества. Сформировать банк программ по выбранным формам наставничества.	2024 год	заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, педагоги
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	Проведение педагогического совета. Информирование через размещение на официальном сайте ДО МБОУ ЦО «Притяжение» городского округа Спасск-Дальний	апрель 2024 год	заведующий заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, педагоги
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Проведение анкетирования среди педагогов желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых Проведение мероприятия по выявлению желающих быть в роли наставляемых.	май 2024 год	заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
		Формирование базы наставляемых	Формирование базы данных наставляемых	июнь-август 2024	старший воспитатель
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. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	сентябрь 2024	заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
		Формирование базы наставников	Формирование базы данных наставников	октябрь 2024	заместитель заведующего по УВР, старший

					воспитатель
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной формы.	ноябрь 2024	заместитель заведующего по УВР
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	Подготовить методические материалы для обучения наставников и их сопровождения.	ноябрь-декабрь 2024	старший воспитатель
			Издание приказа об организации наставничества с утверждением программ и графиков обучения наставников.	декабрь 2024	заведующий заместитель заведующего по УВР
			Организовать обучение наставников	в течении 2025 года	заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. Анализ анкет, групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы.	январь 2025	заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
		Закрепление наставнических пар/групп	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». Составление планов индивидуального развития наставляемых. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	январь 2025	заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель
6.	Организация и	Организация комплекс	Проведение первой, организационной, встречи	февраль	заместитель

	осуществление работы наставнических пар/групп	последовательных встреч наставников и наставляемых	наставника и наставляемого. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Совместное участие наставников и наставляемых в конкурсах и мероприятиях; Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	2025	заведующего по УВР, старший воспитатель
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Проверка документации Посещение занятий Заполнение дневника наставника	март-май 2025	заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель наставники
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	июнь 2025	заместитель заведующего по УВР
		Мотивация и поощрения наставников и наставляемых	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» Публикация результатов программы наставничества Проведение итогового фестиваля творческих коллективов.	сентябрь 2025	заведующий заместитель заведующего по УВР

8.	Анализ		работа со статистическими показателями по результатам внедрения целевой модели наставничества, разработка методических рекомендаций, трансляция опыта	сентябрь – декабрь 2025	заведующий
----	--------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	------------