

**Дорожная карта
внедрения системы наставничества педагогических работников в муниципальном дошкольном образовательном
учреждении «Детский сад №25»**

Автор: **Овчаренко Галина Витальевна**

№ п/п	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для реализации системы 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». Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	Январь 2022г.	заведующий старший воспитатель
		Подготовка нормативной базы реализации системы наставничества педагогических работников в МДОУ	Издание приказа «Внедрение системы наставничества педагогических работников в МДОУ». Разработка и утверждение Положения о системе наставничества педагогических работников в МДОУ. Разработка и утверждение Дорожной карты внедрения системы наставничества педагогических работников в МДОУ.	Январь-февраль 2022г.	заведующий

		Выбор форм и программ наставничества	<p>Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри МДОУ.</p> <p>Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.</p> <p>Формирование банка персонализированных программ наставничества</p>	<p>Февраль 2022г.</p> <p>Февраль 2022г.</p> <p>Март 2022г.</p>	<p>заведующий старший воспитатель</p> <p>заведующий</p> <p>заведующий старший воспитатель</p>
2	Формирование банка наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.</p> <p>Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	Март-апрель 2022г.	заведующий старший воспитатель
3	Формирование банка наставников	Сбор данных о наставниках	<p>Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в МДОУ, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.</p> <p>Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	Апрель-май 2022г.	заведующий старший воспитатель
4	Отбор и обучение наставников	Обучение наставников для работы с наставляемыми	<p>Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> – подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; – проведение обучения наставников в форме консультаций и практикумов. 	Июнь-август 2022г.	заведующий старший воспитатель

5	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Отбор наставников и наставляемых	<p>Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>Организация групповой встречи наставников и наставляемых.</p> <p>Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.</p> <p>Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы</p>	Август 2022г.	заведующий старший воспитатель
		Формирование наставнических пар / групп	<p>Издание приказа(ов) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью</p>	Сентябрь 2022г.	заведующий старший воспитатель
			<p>Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.</p> <p>Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p>	Сентябрь 2022г.	Наставники
			<p>Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p>	Сентябрь 2022г.	заведующий старший воспитатель
6	Завершение персонализированных программ наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	<p>Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.</p> <p>Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p> <p>Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p> <p>Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p>	Март-апрель 2023г.	заведующий старший воспитатель

7	Информационная поддержка системы наставничества		Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте МДОУ и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.	Постоянно	заведующий старший воспитатель
---	---	--	--	-----------	--------------------------------------

Цели, задачи, принципы системы (целевой модели) наставничества

Цель системы (целевой модели) наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов. Задачи системы (целевой модели) наставничества: – содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых; – обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив; 8 – оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях; – способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах: – принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества; – принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития; – принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества; – принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.