

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 6»**

**Утверждаю**

заведующий МАДОУ «Детский сад № 6»

\_\_\_\_\_ / Коренькова А.А.

**Дорожная карта (план мероприятий)  
по реализации Положения о системе наставничества  
педагогических работников в  
МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 6»**

**Согласовано**

Педагогическим советом

Протокол № 4 от 06.06.2022г.

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель	Ожидаемый результат
1	Подготовка условий для реализации системы наставничества	<p><b>Подготовка программы наставничества: Информирование педагогического коллектива</b> о внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ознакомление с Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Министерство образования и молодежной политики Свердловской области 28.12.2021.№ 25965</li> </ul> <p><b>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»</li> <li>- (Приложение 1 - Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации,</li> <li>- Приложение 2 - Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации).</li> </ul>	Июнь 2022 г.	Зам.зав по ВОр	Измеримое улучшение показателей ДООУ в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
		- подготовка письменных соглашений участников			Процесс реализации целевой модели наставничества в образовательной организации предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных актов
		- приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп	06.06.2022	Заведующий	
		- подготовка персонализированных программ наставничества	Август 2022	Наставники	
2	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.	Июль 2022	Зам.зав по ВОр	Анализ запросов педагогов
		2) Формирование банка данных наставляемых.	Июнь 2022	Зам.зав по ВОр	Анализ затруднений педагогов
3.	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.	Июнь 2022	Зам.зав по ВОр	Выявлен мотивации педагогов
		2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Июнь 2022	Зам.зав по ВОр	Установление партнерских отношений в парах
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов.	Июль 2022	Зам.зав по ВОр	

		2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников - «установочные сессии» наставников.	Июль 2022	Заведующий, Зам.зав по ВOr	Улучшение психологического климата в образовательном учреждении внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и коммуникаций на основе партнерства;
5.	<b>Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</b>	1) Формирование наставнических пар/групп.	Июль 2022	Зам.зав по ВOr	Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
		2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.	Июль 2022	Зам.зав по ВOr	
		3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.	Август 2022- май 2023	Зам.зав по ВOr,, психолог	
6.	<b>Завершение персонализированных программ наставничества</b>	1) Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);	Декабрь, апрель	Зам.зав по ВOr	Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
		2) Проведение в ДООУ конференции или семинара.	Апрель 2023	Зам.зав по ВOr	
		3) Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.	Май 2023	Зам.зав по ВOr	
		4) Формирование базы успешных практик (кейсов); формирование долгосрочной базы наставников, в том числе из успешно завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.	Июнь 2023	Зам.зав по ВOr	
7.	<b>Информационная поддержка системы наставничества</b>	Осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.	постоянно	Зам.зав по ВOr	Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

6.9.2. Форма наставничества «учитель – учитель» Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Цели и задачи формы.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.