

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида №35» п. Бугры
(МАДОУ «ДСКВ №35» п. Бугры)

ПРИКАЗ

29.08.2024

№ 734

п. Бугры

**О внедрении целевой модели наставничества
в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад комбинированного вида № 35» п. Бугры на 2024-2025 учебный год**

В соответствии с распоряжением Министерства Просвещения России от 25.12.2019 № Р-145 "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", в целях повышения профессионального мастерства педагога и его компетентности с целью повышения качества образовательного процесса и обеспечение эффективности управления процессом образования,

приказываю:

1. Внедрить программу целевой модели наставничества в МАДОУ «ДСКВ № 35» п. Бугры в 2024-2025 учебном году согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить «дорожную карту» реализации целевой модели наставничества на 2024-2025 уч. год согласно приложению №2 к настоящему приказу.

3. Руководствоваться при внедрении целевой модели наставничества «Положением о наставничестве в МАДОУ «ДСКВ № 35» п. Бугры», утвержденным приказом директора от 31.08.2024 № 620.

4. Назначить куратором внедрения целевой модели наставничества:

4.1. Заместителя директора по воспитательной работе Леонову Н.М., в основном здании по адресу: п. Бугры, ул. Шоссейная, д 10-а, в структурном подразделении по адресу: д. Мистолово, ул. Горная, зд.25;

4.2. Заместителя директора по воспитательной работе Реброву Ю.Н., в структурном подразделении по адресу: п. Бугры, бульвар Воронцовский, д.5, к.3;

4.3. Заместителя директора по воспитательной работе Леонову Н.М., в структурном подразделении по адресу: п. Бугры, ул. Нижняя, д.5, к.3, пом. 89-Н; в структурном подразделении по адресу: п. Бугры, ул. Полевая, д.14, пом.2А.

5. Заместителям директора по воспитательной работе Леоновой Н.М., Ребровой Ю.Н., подготовить материалы по внедрению целевой модели наставничества для размещения на официальном сайте МАДОУ «ДСКВ № 35» п. Бугры.

6. Журба А.Д, ответственной за размещение материалов на официальном сайте МАДОУ «ДСКВ № 35» п. Бугры, разместить нормативные документы в разделе «Документы», «Методическая работа»

В дело № _____ за 20__ г.

Делопроизводитель

_____ «__» _____ 20__ г.

7. Делопроизводителю Илларионовой К.Н. довести настоящий приказ до сотрудников Учреждения под подпись.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя по воспитательной работе Леонову Н.М.

Директор

М.В.Безгодова

С приказом директора МАДОУ «ДСКВ № 35» п. Бугры от 29.08.2024 № 734 «О внедрении целевой модели наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 35» п. Бугры на 2024-2025 учебный год» ознакомлен (-ы):

Заместитель директора по воспитательной работе
Заместитель директора по воспитательной работе
Руководитель СП
Делопроизводитель

Н.М. Леонова
Ю.Н. Реброва
А.Д. Журба
К.Н. Илларионова

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 35» п. Бугры
(МАДОУ «ДСКВ № 35» п. Бугры)

ПРИНЯТА

Педагогическим советом
МАДОУ «ДСКВ № 35» п. Бугры
Протокол от 30.08.2024 № 1

УТВЕРЖДЕНА

Приказом директора
МАДОУ «ДСКВ № 35» п. Бугры
от 29.08.2024 № 734

ПРОГРАММА ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ленинградская область
п. Бугры
2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

| | |
|--|---|
| 1.1. Пояснительная записка. Цели и задачи программы | 4 |
| 1.2. Нормативные основы наставничества..... | 4 |
| 1.3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества..... | 5 |

II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

| | |
|--|---|
| 2.1. Кадровая система реализации наставничества..... | 5 |
| 2.2. Этапы реализации Целевой модели наставничества МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры | 7 |

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

| | |
|---|---|
| 3.1. Формы наставничества МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры | 8 |
| 3.2. Мониторинг и оценка результатов реализации программы по внедрению целевой модели наставничества. Завершение программы..... | 9 |

VI. ПРИЛОЖЕНИЕ К ПРОГРАММЕ

| | |
|--|----|
| Приложение №1 «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры 2022-2023 учебный год..... | 10 |
| Приложение №2 Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества | 15 |

1.1. Пояснительная записка

Программа по внедрению целевой модели наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее - педагоги) МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры.

Программа по внедрению целевой модели наставничества способствует решению следующих задач:

- Создание информационного банка данных молодых специалистов;
- Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- Создание условий для удовлетворения информационных методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- Оказание методической помощи в организации образовательного процесса;

В программе используются следующие понятия и термины.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции..

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по образовательным и дополнительным общеразвивающим программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1.2. Нормативные основы наставничества

Нормативные правовые акты международного уровня.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Распоряжение министерства образования 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».

Нормативные правовые акты МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры

- Устав МАДОУ «ДСКВ № 35» п. Бугры
- Положение о педагогическом совете
- Положение об организации наставничества

1.3.Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Плавный «вход» молодого педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Адаптация молодого педагога в новом педагогическом коллективе.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

2.1.Кадровая система реализации наставничества

В наставничестве выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает профессиональные, конкретные жизненные задачи, личные и приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении профессионального, жизненного результата, личностного, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется, куратором и педагогами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации и от потребностей участников образовательных отношений.

2.2. Этапы реализации Целевой модели наставничества МАДОУ «ДСКВ №35» п. Бугры

| № | Наименование этапа | Мероприятия | Содержания деятельности |
|----|---|---|---|
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению целевой модели наставничества | 1. 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». 2. Ознакомление с документами для реализации целевой модели. |
| | | Информирование педагогов о возможностях и целях целевой модели наставничества | 1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Информирование внешней среды (заинтересованные в наставничестве аудитории – воспитатели и специалисты ДОУ). |
| | | Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ДОУ | 1. Издание приказа «О внедрение целевой модели наставничества в МАДОУ «ДСКВ № 35» п.Бугры». 2. «Положение о наставничестве» по МАДОУ «ДСКВ № 35» п.Бугры – рассмотрение пунктов положения, внесение изменений и дополнений (по необходимости). 3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в МАДОУ «ДСКВ № 35» п.Бугры». 4. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МАДОУ «ДСКВ № 35» п.Бугры» (издание приказа). |
| | | Выбор форм наставничества исходя из потребностей ДОУ | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри ДОУ. 2. Проведение совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества по форме педагог – педагог. |
| 2. | Формирование базы наставляемых | Сбор данных | 1. Сбор данных педагогов, желающих принять участие в системе наставничества. 2. Сбор информации о наставляемых из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций. 3. Выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых. 4. Формирование базы наставляемых. |

| | | | |
|----|---|--|---|
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в системе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятий (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. 4. Формирование базы наставников. |
| 4. | Отбор и обучение наставников | Отбор наставников и наставляемых | Организовать отбор и обучение наставников под собранные запросы. |
| 5. | Формирование наставнических пар / групп | Проведение встреч, анкетирование, анализ. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 3. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. |
| | | Закрепление наставнических пар / групп | <ol style="list-style-type: none"> 1. Издание приказа «Об организации наставничества» (утверждение наставнических пар/групп) 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар / групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса наставника и наставляемого. 3. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 4. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. |
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической деятельности | <ol style="list-style-type: none"> 1. Отчет о проведенной работе наставник – наставляемый. 2. Анализ деятельности наставника и наставляемого. 3. Проведение мониторинга по итогам наставничества. |
| | | Мотивация и поощрения наставников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества». |
| | | | 3. Публикация результатов наставнической деятельности на сайте ДОУ. |

3.1.Формы наставничества МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры, предусматривается форма взаимодействия наставничества «педагог – педагог».

Форма наставничества «Педагог - педагог»

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности и улучшение психоэмоционального состояния педагогов.
5. Рост числа собственных профессиональных разработок (статей, исследований, методических практик и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог - педагог»

| Кто может быть | |
|--|--|
| Наставник | наставляемый |
| <ul style="list-style-type: none">• Опытный педагог, имеющий первую и высшую квалификационную категорию, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества.• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами, родителями. Педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |

3.2. Мониторинг и оценка результатов реализации программы по внедрению целевой модели наставничества. Завершение программы.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи мониторинга:

1. сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
2. контроль хода программы наставничества;
3. определение условий эффективной программы наставничества;

Оформление результатов

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

«Дорожная карта»
реализация целевой модели наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад комбинированного вида № 35» п. Бугры на 2024-2025 учебный год

| № | Наименования этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
|----|---|---|---|---------------------|---|
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019г. «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». 2. Подготовка, обновление системных папок по проблеме наставничества. 3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели наставничества. | Июль-август 2024 г. | Заместитель директора по воспитательной работе Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. |
| | | Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МАДОУ «ДСКВ № 35» п. Бугры | <ol style="list-style-type: none"> 1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры» 2. Введение в действие, утвержденного приказом директора МАДОУ «ДСКВ № 35» п. Бугры от 14.02.2021 г. № 92 «Положения о наставничестве в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 35» п. Бугры» 3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры. 4. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрение системы наставничества в МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры. 5. Издание приказа о назначении куратора внедрение Целевой модели наставничества МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры | Июль 2024 г. | Заместитель директора по воспитательной работе Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. |

| | | | | | |
|----|--------------------------------|--|---|-------------------------|---|
| | | | | | |
| | | Выбор формы наставничества | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве педагогов. | Август-сентябрь 2024 г. | Заместитель директора по воспитательной работе Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. Руководители структурных подразделений |
| | | | 2. Проведение организационного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. | Август 2024 г. | Директор Безгодова М.В. |
| | | Информирование родителей и педагогов, о возможностях и целях целевой модели наставничества | 1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительского собрания. 3. Проведение заседаний Совета родителей | Сентябрь 2024 г. | Заместитель директора по воспитательной работе Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. |
| 2. | Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых | 1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в системе наставничества. 2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций. | Август-сентябрь 2024 г. | Заместитель директора по воспитательной работе Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. |
| | | Формирование базы наставляемых | 1. Формирование базы данных наставляемых педагогов. | Сентябрь 2024 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. кураторы целевой модели наставничества |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в системе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. | Сентябрь 2024 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. кураторы целевой модели наставничества |

| | | | | | |
|----|---------------------------------------|---|--|--------------------------|---|
| | | | 3. Проведение мероприятий (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. | Сентябрь 2024 г. | Директор Безгодова М.В. |
| 4. | Отбор и обучение наставников | Формирование базы наставников | 1. Формирование базы данных наставников педагогов. | Сентябрь 2024 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. кураторы целевой модели наставничества |
| | | Обучение наставников для работы с наставляемыми | 1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. | Август 2024 г. | Заместитель директора по воспитательной работе Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. |
| | | | 2. Издать приказ об организации наставничества и «Школы молодого педагога» с утверждением планов и графиков обучения наставников. | Сентябрь 2024 г. | Заместитель директора по воспитательной работе Леонова Н.М. |
| | | | 3. Организовать «Школу молодого педагога» и провести обучение наставников. | Сентябрь-Октябрь 2024 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. кураторы целевой модели наставничества |
| 5. | Формирование наставнических пар/групп | | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы. | Сентябрь 2024 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. кураторы целевой модели наставничества |
| | | Закрепление наставнических пар/групп | 1. Издание приказа «Об организации наставничества (утверждение наставнических пар/групп). | Сентябрь 2024 г. | Директор Безгодова М.В. |

| | | | | | |
|----|---|---|---|-----------------------|---|
| | | | 2. Создание планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. | Сентябрь 2024 г. | Наставники |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар/групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 3. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 4. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. | 2024-2025 учебный год | Наставники |
| | | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Форма отчетов обратной связи для промежуточной оценки. | Январь 2025 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н., кураторы целевой модели наставничества, наставники, молодые специалисты |
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической программы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Отчет о проведенной работе наставник – наставляемый. 2. Анализ деятельности наставника и наставляемого. 3. Проведение мониторинга по итогам наставничества. | Май 2025 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. кураторы целевой модели наставничества |
| | | Мотивация и поощрение наставников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества». | Май 2025 г. | Директор Безгодова М.В. |
| | | | 3. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информация на сайте ДОУ. | Май 2025 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. кураторы целевой модели наставничества |

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Педагог - педагог»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] 2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых просмотров, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки от наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

| | | | | | |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2. Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

14. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить? _____

| | | | | | |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|--|-------------|-------|-------|----------|---------|

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

«Дорожная карта»
реализация целевой модели наставничества в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад комбинированного вида № 35» п. Бугры на 2024-2025 учебный год

| № | Наименования этапа | Мероприятия | Содержание деятельности | Сроки | Ответственные |
|----|---|---|---|---------------------|---|
| 1. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества | <p>4. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019г. «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».</p> <p>5. Подготовка, обновление системных папок по проблеме наставничества.</p> <p>6. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели наставничества.</p> | Июль-август 2024 г. | Заместитель директора по воспитательной работе Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. |
| | | Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МАДОУ «ДСКВ № 35» п. Бугры | <p>6. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры»</p> <p>7. Введение в действие, утвержденного приказом директора МАДОУ «ДСКВ № 35» п. Бугры от 14.02.2021 г. № 92 «Положения о наставничестве в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 35» п. Бугры»</p> <p>8. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры.</p> <p>9. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрение системы наставничества в МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры.</p> | Июль 2024 г. | Заместитель директора по воспитательной работе Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. |

| | | | | | |
|----|--------------------------------|--|---|-------------------------|---|
| | | | 10. Издание приказа о назначении куратора внедрение Целевой модели наставничества МАДОУ «ДСКВ№35» п. Бугры | | |
| | | Выбор формы наставничества | 3. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве педагогов. | Август-сентябрь 2024 г. | Заместитель директора по воспитательной работе Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. Руководители структурных подразделений |
| | | | 4. Проведение организационного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. | Август 2024 г. | Директор Безгодова М.В. |
| | | Информирование родителей и педагогов, о возможностях и целях целевой модели наставничества | 4. Проведение педагогического совета. 5. Проведение родительского собрания. 6. Проведение заседаний Совета родителей | Сентябрь 2024г. | Заместитель директора по воспитательной работе Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. |
| 2. | Формирование базы наставляемых | Сбор данных о наставляемых | 3. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в системе наставничества. 4. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций. | Август-сентябрь 2024 г. | Заместитель директора по воспитательной работе Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. |
| | | Формирование базы наставляемых | 2. Формирование базы данных наставляемых педагогов. | Сентябрь 2024 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. кураторы целевой модели наставничества |
| 3. | Формирование базы наставников | Сбор данных о наставниках | 4. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в системе наставничества. 5. Сбор согласий на обработку персональных данных. | Сентябрь 2024 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. кураторы целевой модели наставничества |

| | | | | | |
|----|---------------------------------------|---|--|--------------------------|---|
| | | | 6. Проведение мероприятий (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. | Сентябрь 2024 г. | Директор Безгодова М.В. |
| 4. | Отбор и обучение наставников | Формирование базы наставников | 2. Формирование базы данных наставников педагогов. | Сентябрь 2024 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. кураторы целевой модели наставничества |
| | | Обучение наставников для работы с наставляемыми | 4. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. | Август 2024 г. | Заместитель директора по воспитательной работе Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. |
| | | | 5. Издать приказ об организации наставничества и «Школы молодого педагога» с утверждением планов и графиков обучения наставников. | Сентябрь 2024 г. | Заместитель директора по воспитательной работе Леонова Н.М. |
| | | | 6. Организовать «Школу молодого педагога» и провести обучение наставников. | Сентябрь-Октябрь 2024 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. кураторы целевой модели наставничества |
| 5. | Формирование наставнических пар/групп | | 5. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 6. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 7. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 8. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы. | Сентябрь 2024 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. кураторы целевой модели наставничества |
| | | Закрепление наставнических пар/групп | 3. Издание приказа «Об организации наставничества (утверждение наставнических пар/групп). | Сентябрь 2024 г. | Директор Безгодова М.В. |

| | | | | | |
|----|---|---|---|-----------------------|--|
| | | | 4. Создание планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. | Сентябрь 2024 г. | Наставники |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар/групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых | 5. Проведение организационной, встречи наставника и наставляемого. 6. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 7. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 8. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. | 2024-2025 учебный год | Наставники |
| | | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Форма отчетов обратной связи для промежуточной оценки. | Январь 2025 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. кураторы целевой модели наставничества, наставники, молодые специалисты |
| 7. | Завершение наставничества | Отчеты по итогам наставнической программы | 1. Отчет о проведенной работе наставник – наставляемый. 2. Анализ деятельности наставника и наставляемого. 3. Проведение мониторинга по итогам наставничества. | Май 2025 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. кураторы целевой модели наставничества |
| | | Мотивация и поощрение наставников | 4. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 5. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества». | Май 2025 г. | Директор Безгодова М.В. |
| | | | 6. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информация на сайте ДОУ. | Май 2025 г. | Леонова Н.М., Реброва Ю.Н. Журба А.Д. кураторы целевой модели наставничества |