

**ПРИНЯТА**  
Педагогическим советом

«30» августа 2024г.      протокол № 1



**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий  
Т.А. Дюбарова  
приказ от 30.08.2024г. №59/2

**Дорожная карта  
(план мероприятий) по реализации  
Положения о системе наставничества  
педагогических работников  
на 2024-2025 г.г.**

Муниципальное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение Брасовского района  
Локотской детский сад №5

2024

## **I Нормативные документы**

1 Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

2. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № 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»;

3. Письмо Минпросвещения РФ от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций";

4. Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021;

5. Приказ Департамента образования и науки Брянской области от 25.10.2021г.;

6. Примерное положение о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Брянской области от 25.03.2022г. №377.

### **II Цель реализации:**

- Цель реализации целевой модели (программы) наставничеств - повышение эффективности систем образования в Локотском детском саду №5 через достижение планируемых результатов реализации целевой модели наставничества:

- Создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в детском саду для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализация и закрепление в профессии, включая молодых, начинающих педагогов.

- улучшение показателей в образовательной и других сферах.

- Улучшение психологического климата в детском саду, связанного с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

### **4 Концептуально обоснование**

Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирование навыков и компетенций. Скорость и продуктивность усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобально конкурентоспособности российского образования и воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно - нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов.

С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роль участников, организующих эти этапы.

**5. Механизмы реализации программы наставничества** - нормативно-правовое оформление программы в детском саду; - обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение); - планирование реализации программы и управление; - психолого - педагогическое сопровождение; - организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества.

#### **6. Форма наставничества**

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.

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Локотской детский сад № 5 реализует форму наставничества «педагог - педагог», которая предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

**Дорожная карта реализации Целевой модели наставничества в Локотском детском саду №5 на 2024-2025 учеб. год**

| № п/п | Наименование этапа                                      | Мероприятие   | Содержание деятельности   | Ответственные                 | Сроки             |
|-------|---|---|---|-------------------------------|-------------------|
| 1.    | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества, подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества | - Изучение нормативных документов по теме,<br>- Подготовка системных папок по проблеме наставничества;<br>- Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели<br>Создание локальных актов:<br>1. Издание приказа о наставничестве в Локотском детском саду №5<br>2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве.<br>3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества.<br>4. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества.<br>5. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества (издание приказа).         | Заведующий, куратор,          | Сентябрь, октябрь |
|       |   | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей МБДОУ   | 1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри ДОУ.<br>Проведение анкетирования и опросов, индивидуальных встреч и собеседований среди педагогов, желающих принять участие в реализации программы наставничества. Сбор информации о запросах наставляемых педагогов.<br>2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.<br>3. Сформировать банк программ по форме наставничества «педагог-педагог». | куратор                       | Сентябрь, октябрь |
|       |   | Информирование педагогического коллектива о реализации программы Целевой модели наставничества  | Проведение педагогического совета «Целевая модель наставничества», наполнение раздела сайта ДОУ «Реализация программы целевой модели наставничества»  | куратор ответственный за сайт | Октябрь, ноябрь   |
| 2.    | Формирование  | Сбор данных о   | - Анализ сведений, полученных в ходе мониторинговых   | Куратор, педагог-             | Октябрь-          |

|    |   |   |   |                           |                 |
|----|---|---|---|---------------------------|-----------------|
|    | базы данных наставляемых (молодых педагогов, вновь прибывших педагогов) | наставляемых  | исследований (сбор информации о профессиональных запросах педагогов).<br>- Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.<br>- Структурирование базы данных.<br>- Корректировка базы данных.  | психолог                  | ноябрь          |
| 3. | Формирование базы данных наставников                                    | Сбор данных о наставниках   | -Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.<br>- Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. - Закрепление наставнических пар в рамках формы наставничества «педагог-педагог»<br>- Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. | куратор, педагог-психолог | Октябрь, ноябрь |
| 4. | Отбор и обучение наставников  | Организация обучения наставников в различных формах, участие в конкурсных мероприятиях наставников и наставляемых | - Своевременное информирование о проведении соответствующих мероприятий, поиск экспертов, обучающихся организаций и площадок, мотивирование на участие в конкурсах для повышения педагогического мастерства.<br>- Обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;<br>- Проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников                                      | куратор, педагог-психолог | В течение года  |
| 5. | Формирование наставнических пар / групп                                 | Отбор наставников и наставляемых  | 1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых<br>2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.<br>3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.<br>4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.  | куратор, педагог-психолог | Октябрь-ноябрь  |
|    |   | Закрепление   | 1. Издание приказа «О внедрении целевой модели  | куратор, педагог-         | Октябрь-        |

|    |   |   |  |                                     |                |
|----|---|---|--|-------------------------------------|----------------|
|    |   | наставнических пар / групп  | наставничества» с указанием педагогов-наставников и наставляемых педагогов.<br>2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.<br>3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.   | психолог                            | ноябрь         |
| 6. | Организация и осуществление работы наставнических пар / групп | Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых      | - Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.<br>- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.<br>- Регулярные встречи наставника и наставляемого.<br>- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.  | куратор, педагог-психолог, педагоги | В течение года |
|    |   | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки   | куратор                             | В течение года |
| 7. | Завершение наставничества                                     | Подведение итогов<br>Отчеты по итогам наставнической программы                | - Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.<br>- Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.<br>(Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников<br>Проведение анкетирования и опросов, индивидуальных встреч и собеседований среди педагогов и молодых специалистов на предмет эффективности сложившихся пар, эффективности проведенной работы, личной удовлетворенности по окончании периода наставничества).<br>- Сбор отчетов наставляемых, наставников, оформление итогов совместной работы;<br>- Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества или участие в районном мероприятии; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.<br>- Транслирование результатов целевой модели наставничества в педагогическом сообществе, широкой общественности посредством | куратор, педагоги                   | Май            |

|  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  | электронных ресурсов; Поощрение лучших наставников   |   |  |
|  |  | Мотивация и поощрение наставников и наставляемых | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</li> <li>- Благодарственные письма партнерам.</li> <li>- Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»</li> <li>- Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах ДОУ</li> <li>- обобщение опыта работы и внесение его в кейс передового опыта ДОУ;</li> <li>- грамоты и благодарности от администрации МБДОУ.</li> </ul> | Заведующий, куратор,<br>Ответственный за сайт |  |