

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Нижневартовска детский сад №52 «Самолётик»

КОПИЯ ВЕРНА



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ г. Нижневартовска
ДС № 52 «Самолётик»

С. В. Базюк С. В. Базюк
Приказ от 04.05.2022 г. №123

**Дорожная карта
по реализации системы (целевой модели) наставничества
педагогических работников в МАДОУ Нижневартовска
ДС №52 «Самолётик»**

Срок реализации: 2022 – 2024 учебный год

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
I. Реализация и актуализация нормативно-правовых и организационно-методических документов по развитию системы наставничества в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник»					
1.1	Издание приказа «О внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник»	100%	Приказ «О внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник»	до 13 апреля 2022 года	Заведующий С.В.Базюк
1.2	Назначение кураторов внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник»	100%	Назначен куратор приказом заведующего МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник»	до 13 апреля 2022 года	Заведующий С.В.Базюк
1.3	Создание рабочей группы по разработке нормативных документов по системе наставничества в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник»	100%	Создана рабочая группа приказом заведующего	до 13 мая 2022 года	Заведующий С.В.Базюк
1.4	<p>Разработка</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник»» • Дорожной карты (плана мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник» • Программы наставничества в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник» 	2022 г. – 70; 2023 г. – 70; 2024 г. – 70	<ul style="list-style-type: none"> • «Положение о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник»» • Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник» • Программа наставничества в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётник» 	До 31.04.2022	Зам зав по ВМР Федотова Г.Н., Зам.зав. По ВМР Евграфова Т.А Творческая группа
1.5	<p>Согласование Экспертным советом</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации» 		Создание методического объединения наставников (при необходимости)	До 30.04.2022	Зам зав по ВМР Федотова Г.Н., Зам.зав. По ВМР

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
	<ul style="list-style-type: none"> • Дорожной карты • Программы наставничества образовательной организации 		Отбор наставников		Евграфова Т.А Творческая группа
1.6	Формирование базы наставляемых/наставников в 2022-2023 уч. году в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	База наставляемых/наставников в 2022-2023 уч. году в МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»	До 30.04.2022 ежегодно	Творческая группа
II. Создание информационно-коммуникативного пространства для развития системы наставничества					
2.1	Создание на официальном сайте МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик» специальный раздел «Целевая модель наставничества»	2022 г. – 100%;	На официальном сайте МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик» создан специальный раздел «Целевая модель наставничества»		Зам зав по ВМР Федотова Г.Н., Зам.зав. По ВМР Евграфова Т.А Творческая группа
2.2	Формирование единой информационной базы наставников, с целью обеспечения доступного наставничества: Информирование родителей, педагогов о возможностях и целях целевой модели наставничества	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие единой информационной базы и в образовательной организации	ежегодно	Творческая группа
2.3	Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества	2022 г. – 70; 2023 г. – 70; 2024 г. – 70	Наличие банка наставников подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества	сентябрь, ежегодно	Зам зав по ВМР Федотова Г.Н., Зам.зав. По ВМР Евграфова Т.А Творческая группа
2.4	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп: - формирование наставнических пар/групп; - разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы; - организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников	2022 г. – 70; 2023 г. – 70; 2024 г. – 70	осуществление работы наставнических пар/групп:	в течение года	Зам зав по ВМР Федотова Г.Н., Зам.зав. По ВМР Евграфова Т.А Творческая группа
2.5	Организация и проведение на регулярной основе конференций/семинаров/мастер-классов с привлечением экспертов по актуальным вопросам в области	2022 г. – 1; 2023 г. – 3; 2024 г. – 4	Обучение наставников	ежегодно	

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
	наставничества, в том числе с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц				
2.7	Проведение фотосессий, выпуск открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники»	2022 г. – 1; 2023 г. – 2; 2024 г. – 2	Фотогалерея	ежегодно	
2.8	Информационное освещение внедрения целевой модели наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»	2022 г. – 25; 2023 г. – 34; 2024 г. – 50	Информационное освещение	постоянно	Зам зав по ВМР Федотова Г.Н., Зам.зав. По ВМР Евграфова Т.А Творческая группа
III. Выявление и распространение лучших практик наставничества					
3.1	Организация и проведение муниципального форума «Педагог НВ»	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Проведение форума	ежегодно	Творческая группа
3.2	Создание системы адресной методической поддержки педагогов-наставников в формате методических семинаров, вебинаров	2022 г. – 2; 2023 г. – 3; 2024 г. – 5	отчеты об их проведении	ежегодно	Зам зав по ВМР Федотова Г.Н., Зам.зав. По ВМР Евграфова Т.А Творческая группа
3.3	Формирование банка успешных практик (кейсов) наставничества	2022 г. – 10; 2023 г. – 20; 2024 г. – 30	Размещение банка лучших практик на информационном ресурсе по наставничеству	постоянно	Творческая группа
IV. Показатели эффективности внедрения системы (целевой модели) наставничества					
4.1	Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества, % <i>(отношение количества образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества для педагогических работников, к общему количеству образовательных организаций)</i>	2022 г. – 100%; 2023 г. – 100%; 2024 г. –	Информация образовательной организации	ежегодно	Образовательные организации

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
		100%			
4.2	Доля воспитателей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества воспитателей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству воспитателей – молодых специалистов)</i>	2022 г. – 40%; 2023 г. – 55%; 2024 г. – 70%	Информация образовательной организации	ежегодно	Образовательные организации

Подпрограмма II

Наставничество молодых педагогов

Форма наставничества « педагог – педагог»

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи

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 воспитателя ; сформировать сообщество (как часть воспитательского).

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых 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 ДОУ. Воспитатель -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 на базе ДОУ .

Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества молодых педагогов на уровне образовательной организации МАДОУ Нижневартовска ДС №52 «Самолётик»

Наименование ОО	Количество молодых педагогов в образовательной организации со стажем работы от 0 до 3 лет	Внедрена программа наставничества для молодых педагогов	Доля педагогов, вовлеченных в программу наставничества из графы 2 (далее учитывается данное количество педагогов)	Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодых педагогов	Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации	Улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника	Рост числа собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик	Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	Участие в профессиональных конкурсах, иных значимых мероприятиях молодых специалистов	Общее количество баллов
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
+/- баллы		+1	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	рост: +2, на прежнем уровне: +1, снижение: -1	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	100%: +2, 99%: +1, менее 99%: 0	+1 (за каждое участие)	

В зависимости от общей суммы баллов реализация Подпрограммы оценивается:

