

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
средней общеобразовательной школы с. Тимофеевка  
муниципального района Ставропольский Самарской области  
Структурное подразделение детский сад «Росинка»**

«УТВЕРЖДАЮ»:

Руководитель СПДС «Росинка» государственного  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной  
школы с. Тимофеевка муниципального района  
Ставропольский Самарской области.

Приказ № 22 от 01.09.2022 год

\_\_\_\_\_ В.П.Пугачева

**ДОРОЖНАЯ КАРТА**  
**реализации целевой модели наставничества**  
***структурного подразделения, реализующего основные***  
***общеобразовательные программы – образовательные программы***  
***дошкольного образования, детского сада «Росинка» государственного***  
***бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области***  
***средней общеобразовательной школы с. Тимофеевка***  
**на 2022-2025год**

Составители:

Руководитель СПДС - В.П.Пугачева

Старший воспитатель - В.Н.Моисеева

## Аннотация

Настоящая целевая модель наставничества структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы – образовательные программы дошкольного образования, детского сада «Росинка» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Тимофеевка на 2022-2025 год (далее - целевая модель наставничества СПДС), разработана в целях достижения результатов федерального национального проекта "Образование".

Целью внедрения целевой модели наставничества является раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Создание целевой модели наставничества в СПДС позволит создать условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи целевой модели наставничества:

- разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирования баз данных Программы наставничества;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Результатом организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательного учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет

положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательном учреждении.

Структура управления реализацией целевой модели наставничества представлена в таблице

Уровни структуры	Содержание и направления деятельности
Министерство образования и науки Самарской области	Осуществление государственного управления в сфере образования. Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества
Центральное Управление министерства образования и науки Самарской области	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.
СПДС «Росинка» с. Тимофеевка	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.
	Реализация программ наставничества. Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
Координатор и кураторы	Формирование базы наставников и наставляемых. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. Контроль проведения программ наставничества. Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Наставники	Реализация наставнического цикла

В целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор - сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется куратором, педагогами, творческой группой, располагающими информацией о потребностях будущих участников Программы.

Этапы реализации целевой модели наставничества представлены в таблице №2.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Создание благоприятных условий для запуска программы. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. Выбор аудитории для поиска наставников. Информирование и выбор форм наставничества. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	Выявление конкретных проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: -педагогов, мотивированных помочь коллегам в образовательных, творческих и адаптационных вопросах; -педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: -сотрудников центров дополнительного	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в программе наставничества

	<p>образования;</p> <p>-успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</p> <p>-представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.</p>	
Отбор и обучение наставников	<p>Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p>	<p>Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>Собеседование с наставниками</p> <p>Программа обучения.</p>
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>Работа в каждой паре/группе включает:</p> <p>-встречу-знакомство,</p>	<p>Мониторинг:</p> <p>-сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</p> <p>-сбор обратной связи от</p>
	<p>-пробную рабочую встречу,</p> <p>-встречу-планирование,</p> <p>-комплекс последовательных встреч,</p> <p>-совместное участие наставников и наставляемых в конкурсах и мероприятиях;</p> <p>-итоговую встречу.</p> <p>Промежуточный контроль результатов.</p> <p>Награждение и отметка достижений наставляемых и наставников в течении года на линейках.</p>	<p>наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</p>
Завершение программы наставничества	<p>Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>Подведение итогов программы.</p> <p>Награждение лучших наставников и наставляемых;</p> <p>Публичное подведение итогов и популяризация практик.</p> <p>Публикация лучших практик на официальном сайте</p>	<p>Собраны лучшие наставнические практики.</p> <p>Поощрение наставников и наставляемых.</p>

**«Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества на период 2022 – 2025 гг.**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение Распоряжения Центрального Управления министерства образования и науки Самарской области «О 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». Подготовка системных папок по проблеме наставничества. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	октябрь-декабрь 2022 год	Руководитель СПДС Старший воспитатель
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	Издание приказа «О наставничестве в СПДС «Росинка» Разработка и утверждение Положения о наставничестве в Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в СПДС «Росинка» Назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества в СПДС «Росинка»	октябрь-декабрь 2022 год	Руководитель СПДС

		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей техникума	<p>Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и от заинтересованных в наставничестве</p> <p>Проведение педагогического совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.</p> <p>Сформировать банк программ по выбранным формам наставничества.</p>	январь- март 2023 год	Руководитель СПДС Старший воспитатель
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	<p>Проведение педагогического совета.</p> <p>Информирование через размещение на официальном сайте СПДС «Росинка»</p>	апрель 2023 год	Руководитель СПДС Старший воспитатель
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>Проведение анкетирования среди педагогов желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>Сбор согласий на обработку персональных данных</p> <p>Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых</p> <p>Проведение мероприятия по выявлению желающих быть в роли наставляемых.</p>	май 2023 год	Старший воспитатель
		Формирование базы наставляемых	Формирование базы данных наставляемых	июнь-август 2023	Старший воспитатель

3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках Формирование базы	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников. Формирование базы данных наставников	сентябрь 2023 октябрь	Старший воспитатель
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной формы.	ноябрь 2023	Старший воспитатель
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	Подготовить методические материалы для обучения наставников и их сопровождения.	ноябрь-декабрь 2023	Старший воспитатель
			Издание приказа об организации наставничества с утверждением программ и графиков обучения наставников.	декабрь 2023	Руководитель СПДС Старший воспитатель
			Организовать обучение наставников	в течении 2024 года	Старший воспитатель
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. Анализ анкет, групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы.	январь 2024	Старший воспитатель



		Закрепление наставнических пар/групп	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». Составление планов индивидуального развития наставляемых. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при	январь 2024	Старший воспитатель
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Организация комплекс последовательных встреч наставников и наставляемых	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Совместное участие наставников и наставляемых в конкурсах и мероприятиях; Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	февраль 2022	Старший воспитатель
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Проверка документации Посещение занятий Заполнение дневника наставника	март-май 2022	Старший воспитатель наставники
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	июнь 2022	Старший воспитатель
		Мотивация и поощрения наставников и	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.	сентябрь 2022	Руководитель СПДС

		наставляемых	<p>Благодарственные письма партнерам.</p> <p>Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»</p> <p>Публикация результатов программы наставничества</p> <p>Проведение итогового фестиваля творческих коллективов.</p>		Старший воспитатель
8.	Анализ		Работа со статистическими показателями по результатам внедрения целевой модели наставничества, разработка методических рекомендаций, трансляция опыта	сентябрь – декабрь 2022	Руководитель СПДС