

Муниципальное учреждение дополнительного образования
"Районный Центр дополнительного образования"
Касимовского муниципального района
Рязанской области



ДОРОЖНАЯ КАРТА

по внедрению целевой модели наставничества
на период 2020-2024гг.

2020 год

Дорожная карта

«Внедрения целевой модели наставничества в МУ ДО «РЦДО»

В целях исполнения распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № 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 обучающимися» и в соответствии с письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 года № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Дорожная карта направлена на решение ряда важных проблем: повышение уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечение качества их работы, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, на преодоление нехватки квалифицированных педагогических кадров в учреждении.

Наставничество — способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета детям и подросткам, оказание им необходимой поддержки в социализации и взрослении.

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики в учреждении, важным средством обучения и становления молодых специалистов.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставник помогает наставляемому поставить личную цель, формируется готовность к саморазвитию.

Наставляемый – человек, 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.

Наставническая деятельность – комплекс мероприятий формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель: максимально полное раскрытие личности наставляемого, профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 5 лет и педагогических работников (далее – педагоги)

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей МУ ДО «РЦДО» в образовательной деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социальной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личного, творческого, профессионального потенциала обучающегося и педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание условий для эффективного обмена и профессионального опыта для каждого участника образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Портфель наставника: методические пособия (сборники), инструментарий для куратора по внедрению целевой модели наставничества, инструментарий для наставников.

Школа наставника: вебинары, семинары, круглые столы, мастер-классы, открытые занятия, учеба актива, слеты, школа ваятых, туристические сборы и т.д.

Конкурсы:

«Дебют и опыт»;

«Я умею»;

«Сердце отдаю детям»;

«Школа проектного лидера»

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены три:

1. «Педагог- педагог»

2. «Педагог-ребенок»

3. - «Ребенок-ребенок»

Все представленные формы могут быть для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

**План мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества**

	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	<p align="center">Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>		
	<p>Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудиторий для поиска наставников.</p>		
	<p>Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p>		
1.1	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь 2020	Базенкова О.И
1.2	Встреча с обучающимися образовательных организаций с информированием о реализуемой программе наставничества	Сентябрь 2020	Базенкова О.И
2	Формирование базы наставляемых		
	<p>Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества</p>		
	<p>Результат: сформировать базу наставляемых с перечнем запросов, необходимых для подбора кандидатов в наставники</p>	Октябрь 2020	Петрова М.Ю Колесов А.В
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы		
2.2	Анализ полученных от наставляемых лиц данных. Формирование базы наставляемых	Ноябрь 2020	Петрова М.Ю Колесов А.В
3	Формирование базы наставников		
	<p>Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников</p>		
	<p>Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций</p>		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Декабрь 2020	Басаргина О.А

3.2	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Декабрь 2020	Базенкова О.И Басаргина О.А
3.3	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Январь 2021	Базенкова О.И Басаргина О.А
4	Формирование наставнических пар или групп Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		
4.1	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Февраль 2021	Басаргина О.А
5	Организация работы наставнических пар или групп Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.		
5.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Март 2021	Базенкова О.И
5.2	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Проект «Рука помощи» Проект «Гвой выбор» Проект «Туристско краеведческой подготовки»	Май 2021 Сентябрь - Декабрь 2021	Базенкова О.И Петрова М.Ю Колесов А.В Лукашов П.И Самущенко Е.В. Акиндинов А.П Сонюк А.Ф
	Проект «Выбираю футбол» Проект «Кадры будущего для региона» Проект «Активные выходные»	Январь –Декабрь 2022	Зайцева И.Ю Панова Н.А Тукмакова Л.В Лукашов П.И
	Проект «Проектный лидер»	2020-2024г	Базенкова О.И
5.3	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2021	Базенкова О.И
5.4	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Декабрь 2022 Декабрь 2023 Декабрь 2024	
5.5	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности	Октябрь 2024	Колесов А.В

	участием в программе наставничества.		Петрова М.Ю
6	<p>Завершение наставничества</p> <p>Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p>		
6.1	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Ноябрь 2024	Базенкова О.И. Пямятов Н.Н
6.2	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на Сайтах образовательной организации	Ноябрь 2024	Колесов А.В

Перспективные результаты внедрения целевой модели наставничества

Внедрение модели наставничества и систематическая реализация мероприятий обеспечит:

- улучшение показателей МУ ДО «РЦДО» в образовательной деятельности;
- подготовку обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержку формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения