

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



ДОРОЖНАЯ КАРТА

реализации целевой модели наставничества
на 2022-2023гг.

2022 год

Дорожная карта

реализации 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 опыта между 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 социально продуктивной 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 вакатов, туристические сборы, сводные площадки и т.д.

Конкурсы:

- «Дебют и опыт»;
- «Я умею»;
- «Сердце отдаю детям»;
- «Школа проектного лидера», «Школа вожатского мастерства» и т.д

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 дополнительно индивидуальной консультации.

**Дорожная карта
реализации целевой модели наставничества**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества</p> <p>Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МУ ДО «РЦДО»</p>	<p>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 и общеобразовательным и среднему профессиональному образованию, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества.</p> <p>3. Знакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p> <p>1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества» в МУ ДО «РЦДО»</p> <p>2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве</p> <p>3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества</p> <p>4. Назначение координатора и кураторов внедрения Целевой</p>	Август-сентябрь (2020г)	Директор Зам. по УВР ПДО, методист
				Сентябрь 2020 год	Директор

			<p>модели наставничества (издание приказа)</p> <p>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и от заинтересованных в наставничестве совета по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.</p> <p>3. Сформировать банк программ по выбранным формам наставничества. (Например, «Педагог- педагог», «Педагог-ребенок», «Ребенок- Ребенок»)</p>	<p>Сентябрь</p>	<p>Директор Зам. по УВР, Старший методист Педагогич- организаторы, ПДО</p>
	<p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей учреждения</p>	<p>Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества</p>	<p>1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученических собраний. 4. Информирование на сайте организации.</p>	<p>Сентябрь</p>	<p>Директор Зам. по УВР, Старший методист Педагогич- организаторы, ПДО</p>
2.	<p>Формирование базы наставляемых</p>	<p>Сбор данных о наставляемых</p>	<p>1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. 3. Сбор дополнительной</p>	<p>Сентябрь- октябрь</p>	<p>Заместитель директора по УВР, Старший методист, социальный педагог</p>

		информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: пдо, педагог-психолог, социальный педагог, родители.		4. Проведение мероприятия по выявлению желающих быть в роли наставляемых.			
	Формирование базы наставляемых		Формирование базы данных обучающихся.		Сентябрь	ПДО	
3. Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках		1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.		Октябрь	Директор, Зам по УВР, старший методист, педагог-организаторы, социальный педагог ПДО	
	Формирование базы наставников		1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся.		Октябрь - ноябрь	Зам по УВР, старший методист ПДО	
4. Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников Обучение наставников для работы с наставляемыми		Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной формы. 1. Подготовить методические материалы для обучения наставников и их сопровождения.		Октябрь - ноябрь	Зам по УВР, старший методист	
			2. Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.		Октябрь	Зам по УВР, старший методист	
					Ноябрь	Директор Зам по УВР	

			<p>3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.</p>	<p>В течении года</p>	<p>Зам по УВР, педагоги-организаторы ПДО</p>
<p>5. Формирование наставнических пар / групп</p>	<p>Отбор наставников и наставляемых</p>	<p>1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет, групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы.</p>	<p>1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 4. Анализ анкет, групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/группы.</p>	<p>Ноябрь - декабрь</p>	<p>Директор, Зам по УВР, старший методист, педагоги-организаторы, социальный педагог ПДО</p>
	<p>Закрепление наставнических пар/групп</p>		<p>1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим парам или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.</p>	<p>Ноябрь - декабрь</p>	<p>Директор, Зам по УВР, старший методист, педагоги-организаторы, социальный педагог ПДО</p>
<p>6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</p>	<p>Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых</p>		<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника</p>	<p>Ноябрь (далее в течении года)</p>	<p>Директор, Зам по УВР, старший методист, педагоги-организаторы, социальный педагог ПДО, обучающиеся</p>

			и наставляемого. 5. Совместное участие наставников и наставляемых в конкурсах и мероприятиях; 6. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 7. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки			
	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками		1. Проверка документации 2. Посещение занятий 3. Заполнение дневника наставника	Декабрь-июнь	Зам по УВР ПДО наставники	
7. Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы		1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Июнь	Зам по УВР	
	Мотивация и поощрения наставников и наставляемых		1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Благодарственные письма партнерам. 4. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» 5. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах МУ ДО «РЦДО», «В Контакте» Проведение итогового фестиваля творческих коллективов.	Июнь	Директор, Зам по УВР, заместитель директора по ИТ, старший методист, педагог-организатор, социальный педагог, ПДО	

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;
- сформированного открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения