



УТВЕРЖДАЮ

заведующий МДОУ д/с
комбинированного вида № 100

К.В. Остроумова/

Приказ № 25 от 24.03.2021г.

**Дорожная карта
реализации целевой модели наставничества в МДОУ детский сад комбинированного вида № 100 на 2021год**

	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственный	Продукт, ожидаемый результат
1	1 этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества.			
	<p>1. Разработка нормативно-правовой базы для внедрения программы.</p> <p>2. Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей:</p> <ul style="list-style-type: none">- Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых (мониторинг по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве). <p>3. Информирование и выбор форм наставничества.</p>	Март	Куратор	<p>-Создана нормативно-правовая база:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в ДОУ.2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ДОУ.3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в ДОУ.4. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества.5. Назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества ДОУ (издание приказа). <p>- Сформировать банк программ по выбранным формам наставничества. Создана рабочая группа - команда</p>

Мероприятие	Сроки реализации	Ответственный	Продукт, ожидаемый результат
			единомышленников. -Проведение совещания по вопросам реализации наставничества. Выбор форм и программ наставничества.
2 этап. Формирование базы наставляемых.			
Выявление конкретных проблем молодого специалиста, которые можно решить с помощью наставничества через: -анкетирование, -сбор дополнительной информации о запросах наставляемых из личного дела (уровень образования, стаж педагогической деятельности), анализа деятельности молодого специалиста с детьми, родителями.	Апрель-май	Куратор	Составлен список наставляемых. Сформированная база наставляемых с картой запросов (проблем) и дополнительной информацией о профессиональной компетенции.
3 этап. Формирование базы наставников.			
Поиск потенциальных наставников-педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. -Сбор данных о наставниках (анкетирование, изучение личных дел). -Проведение круглого стола для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	Апрель-май	Куратор	Сформулированы требования к наставнику. Формирование базы наставников, добровольно желающих участвовать в процессе наставничества, и обладающих необходимыми для этого качествами и знаниями
4 этап. Отбор и обучение наставников.			
1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Июнь- Август	Куратор	1.Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2.Собеседование с наставниками 3. Программа обучения.
5 этап. Формирование наставнических пар/групп			

	Формирование пар/групп подходящих друг другу наставников и наставляемых	Август	Куратор	Составлен список сформированных наставнических пар, желающих работать вместе
	6 этап. Организация хода наставнической программы.			
	<p>Организация хода наставнической программы.</p> <p>1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.</p> <p>2. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	Сентябрь – май (в зависимости от сроков реализации программы от 1 года до 3 лет)	Куратор Наставник	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
	7 этап. Завершение программы наставничества.			
	<p>1. Подведение итогов работы каждой пары/группы.</p> <p>2. Подведение итогов программы ДОУ.</p>	Май	Куратор	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ диагностической карты роста педагогического мастерства молодого специалиста • Собраны лучшие наставнические практики. <ul style="list-style-type: none"> • Поощрение наставников.

