

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития
ребенка – детский сад № 51 «Росток» города Ставрополя

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ ЦРР
д/с № 51 «Росток»
_____ А.В. Маликова
« ____ » _____ 20 ____ г.

Дорожная карта
по реализации положения о системе
наставничества педагогических работников
в образовательной организации
МБДОУ ЦРР д/с №51 «Росток» г. Ставрополя
на 2024-2025 учебный год

<i>N</i>	<i>Наименование этапа</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Содержание деятельности</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственные</i>
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Изучение, систематизация материалов по проблеме наставничества.	Изучение: 1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (пункт 33). 2. Совместное письмо Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21 декабря 2021 года с приложениями; 3. Приказ министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года, № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края».	Июль – август 2024 г	Заведующий; Заместитель заведующего по УВ

		<p>Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ДОУ.</p>	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: - приказы «Об утверждении Положения о наставничестве, Дорожной карты реализации целевой модели наставничества»; -«О внедрении целевой модели наставничества»; -«О назначении куратора и наставников по внедрению целевой модели наставничества»; -«Положение о внедрении целевой модели наставничества в МБДОУ ЦРР д/с № 51 «Росток» г. Ставрополя</p>	<p>Август, 2024г.</p>	
		<p>Выбор форм и разработка программ наставничества исходя из потребностей</p>	<p>1. Мониторинг по выявлению наставляемых, заинтересованных в наставничестве 2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества</p>	<p>Август, 2024г.</p>	
		<p>Информирование педагогов о целевой модели наставничества</p>	<p>Проведение педагогического совета.</p>	<p>Август 2024 г</p>	

2.	Формирование банка наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<p>1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.</p> <p>2) Выявление профессиональных затруднений</p> <p>3) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	Август, 2024г.	Старший воспитатель Заместитель заведующего по УВР
3.	Формирование банка наставников	Сбор данных о наставниках	<p>1) Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.</p> <p>2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p>	Август, 2024г.	Заместитель заведующего по УВР
4.	Отбор и обучение	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	<p>1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов.</p> <p>2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - проведение консультаций,</p>	Август, 2024г.	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель

			организация семинаров-практикумов, круглых столов, с целью обмена опытом среди наставников		
5.	Формирование наставнических пар	Отбор наставников и наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ заполненных анкет наставляемых и потенциальных наставников 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого 4. Анализ анкет и формирование наставнических пар 	Август, 2024г.	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель
		Закрепление наставнических пар.	1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества» с указанием педагогов-наставников и наставляемых педагогов.	Август 2024 г Сентябрь, 2024 г.	Заведующий Специалист по кадрам
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар	Разработка комплекса мероприятий наставников и наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение организационной встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение 	Сентябрь-май, 2024-2025 гг.	Наставники Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель

			<p>рабочей встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары</p> <p>4. Регулярные встречи наставляемого с наставником.</p> <p>5. Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых</p> <p>6. Заключительная встреча наставника и наставляемого</p>		
		Осуществление текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование-промежуточная оценка	Январь, 2025г.	Старший воспитатель
7.	Завершение персонализированных программ наставничества		<p>1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование) по выявлению лучших практик наставничества;</p> <p>2. Проведение итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества.</p>	Май, 2025г	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель

			<p>3. Пополнение методической копилки педагогических практик наставничества</p> <p>4. Формирование отчетов</p>		
8.	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий	<p>1. Публикация отчетов о результатах реализации Программы наставничества, размещение информации на официальном сайте ДОУ</p> <p>2. Освещение мероприятий на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях</p>	В течение года	Заместитель заведующего по УВР

