

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
НОВОУРАЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
– ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
«ГАРМОНИЯ»

(МАДОУ детский сад «Гармония»)

ПРИКАЗ

02.10.2020 № 57

Об утверждении Плана мероприятий
(«дорожной карты») внедрения целевой
модели наставничества в
МАДОУ детский сад «Гармония»

Во исполнение приказа директора МАДОУ детский сад «Гармония» от 20.04.2020 г.
№ 20/1 «О внедрении целевой модели наставничества в МАДОУ детский сад «Гармония»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить План мероприятий («дорожную карту») внедрения целевой модели наставничества в МАДОУ детский сад «Гармония».
2. Ответственным за реализацию «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества лицам приступить к реализации мероприятий в соответствии с установленными сроками.
3. Куратору внедрения целевой модели наставничества осуществлять контроль за сроками реализации мероприятий «дорожной карты».
4. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя директора Агиевич Е.Н.

Директор



А.К. Вохмякова

Агиевич Е.Н.
6-17-83



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МДОУ детский сад «Гармония»
А.К. Вохмякова
Приказ от 14.10.2020 г. № 51

План мероприятий («Дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества
в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Новоуральского городского округа
детский сад комбинированного вида «Гармония»
(МДОУ детский сад «Гармония»)
на 2020-2021 г.г.



И.П.Добова
2020г.

г.Новоуральск
2020г.

I. Пояснительная записка

План мероприятий («дорожная карта») внедрения целевой модели наставничества МАДОУ детский сад «Гармония» разработан в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ и в соответствии с Распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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 между обучающимися».

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

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей Учреждения в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- обеспечение условий для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого, поддержка индивидуальной образовательной траектории профессионального развития;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

Обеспечение высокого качества образования в соответствии с меняющимися требованиями законодательства, запросами общества, государства, инновационным развитием экономики, индивидуальными возможностями и потребностями воспитанников невозможно без педагога, отвечающего современным требованиям. Важнейшими задачами деятельности Учреждения является развитие профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников в соответствии с ФГОС ДО и профессиональным стандартом «Педагог», создание условий для профессиональной реализации и представления педагогического опыта.

При разработке «дорожной карты» был проведен мониторинг кадрового состояния Учреждения и получены следующие результаты. В организации работают 63 молодых работника (21 %), из них - 33 педагога и 30 работников из числа прочего персонала. Среди педагогов высшее педагогическое образование имеет 116 человек (79 %), среднее профессиональное педагогическое образование имеет - 31 человек (21 %), 5 человек в настоящее время получают высшее педагогическое образование. 100 % педагогов имеют профильное образование. Категорированность педагогов составляет 84 %, 37 педагогов (26 %) имеют высшую кв. категорию, 59 педагогов имеют первую кв. категорию (40 %), соответствие занимаемой должности имеют 27 педагогов (18 %), 24 педагога не имеют кв. категории по причине небольшого стажа работы по занимаемой должности (16 %).

Анализ кадрового состояния в Учреждении выявил: в целом образовательный уровень кадров организации достаточно высок, есть педагоги, способные работать в инновационном режиме, стремящиеся к обобщению и транслированию своего опыта, часть педагогов, в той или иной мере, владеют ИКТ, готовы использовать их в рамках образовательного процесса.

Анализ среднего возраста и стажа педагогических работников

	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Кол-во педагогов, с педагогическим стажем до 5 лет	23	21	27
Кол-во педагогов, с педагогическим стажем от 5 – до 10 лет	28	28	23
Кол-во педагогов, с педагогическим стажем от 10 - 20 лет	21	20	21
Кол-во педагогов, с педагогическим стажем от 20 до 25 лет	13	12	8
Кол-во педагогов, с педагогическим стажем более 25 лет	65	67	68
Средний возраст педагогических работников	45 лет	45 лет	45 лет

В ходе анализа кадрового потенциала выявлена проблема "старения" коллектива. Назрела необходимость привлечения молодых работников в Учреждение.

В соответствии с Программой развития Учреждения на 2019-2021 годы, включающей подпрограмму «Развитие кадрового потенциала» выстроена система работы по ее реализации. Внедрение целевой модели наставничества позволит повысить качество образования в соответствии с меняющимися требованиями законодательства.

Для достижения поставленных задач «дорожной карты», предусмотрен план мероприятий, реализуемых для достижения запланированных значений показателей внедрения целевой модели наставничества в соответствии с требованиями Министерства Просвещения Российской Федерации. План мероприятий включает 7 основных этапов и мероприятий по их реализации.

Для оценки эффективности внедрения целевой модели наставничества определены планируемые результаты (показатели эффективности).

Реализация «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества позволит закрепить в должности педагога молодого специалиста, повысить его профессиональный потенциал и уровень, а также создать комфортную профессиональную среду внутри Учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

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

№ п/п	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	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 общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 2. Создание информационного банка по вопросам наставничества.	апрель-май 2020 г.	Заместитель директора, члены рабочей группы по внедрению ЦМН
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МАДОУ детский сад "Гармония".	1. Издание приказа "Внедрение целевой модели наставничества в МАДОУ детский сад "Гармония". 2. Утверждение состава рабочей группы по внедрению ЦМН в 2020 - 2021 уч. г. 3. Назначение куратора внедрения ЦМН МАДОУ детский сад "Гармония". 4. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества (далее ЦМН) в МАДОУ детский сад "Гармония". 5. Корректировка Положения о наставничестве в МАДОУ детский сад "Гармония".	апрель 2020 г. апрель 2020 г. апрель 2020 г. до 01.09.2020г. до 01.09.2020г.	Заместитель директора, члены рабочей группы по внедрению ЦМН
	Информирование педагогов о		1. Проведение Совета руководителей. 2. Проведение Педагогических советов в	сентябрь 2020г.	Заместитель директора,

	Возможностях и целях ЦМН	структурных подразделениях. 3. Информирование на сайте Учреждения о внедрении ЦМН	члены рабочей группы по внедрению ЦМН, заведующие структурными подразделениями
2.	Формирование базы наставляемых.	Сбор данных о наставляемых 1. Проведение анкетирования среди педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта. 3. Формирование базы данных наставляемых.	сентябрь 2020г. Куратор ЦМН, методист, заведующие структурными подразделениями
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 мотивации потенциальных наставников 4. Формирование базы данных потенциальных наставников.	сентябрь 2020г. Куратор ЦМН, методист, заведующие структурными подразделениями
4.	Обучение наставников.	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников Обучение наставников для работы с наставляемыми 1. Подготовить программно-методические материалы, необходимые для реализации целевой модели наставничества.	сентябрь-октябрь 2020г. Заместитель директора, куратор методист сентябрь-октябрь 2020г. Заместитель директора, куратор методист
			ЦМН, ЦМН,

			2. Составить график обучения наставников. 3. Организовать «Школу наставников» и провести обучение.	сентябрь 2020г. по отделению графику сентябрь 2020г.	Куратор ЦМН Куратор ЦМН
5.	Формирование наставнических пар	Отбор наставников и наставляемых	1. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 2. Проведение анкетирования на предмет предпочтительного наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 3. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары.		Заместитель директора, куратор ЦМН, методист
		Закрепление наставнических пар	1. Издание приказа "Об утверждении наставнических пар". 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальных траекторий обучения.	сентябрь 2020г. сентябрь 2020г.	Заместитель директора Наставники
6.	Организация и осуществление работ наставнических пар	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	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. 3. Реализация программы наставничества.	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	Куратор ЦМН, наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки результата наставничества.	ежеквартально	Куратор ЦМН
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам программы наставничества	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение внутреннего мониторинга	декабрь 2020г., май 2021 г.	Заместитель директора, куратор ЦМН, методист

	качества реализации программы наставничества. 3. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы. 4. Подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии. 5. Проведение открытого публичного мероприятия. 6. Формирование долгосрочной базы наставников.		
Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик педагогов и молодых специалистов	1. Участие в тематических мероприятиях (фестивалях, форумах, конференциях наставников, конкурсах профессионального мастерства, социологических и спортивных). 2. Создание специальной страницы на официальном сайте Учреждения. 3. Формирование профессионального сообщества наставников.	постоянно октябрь 2020г.	Заместитель директора, куратор ЦМН, методист
Мотивация и поощрения наставников.	1. Издание приказа "О проведении итогового мероприятия в рамках реализации ЦМН". 2. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте Учреждения. 3. Участие в конкурсе «Лучший наставник работающей молодежи НГО» (государственные и муниципальные учреждения). 4. Подготовка Благодарственных писем. 5. Издание приказа о поощрении участников	май 2021г. июнь 2021г. по графику июнь 2021г.	Заместитель директора, куратор ЦМН, методист, специалисты по кадрам

**Планируемые результаты (показатели эффективности)
внедрения целевой модели наставничества в МАДОУ детский сад «Гармония»
на период с 2020 г. по 2021 г.**

№ п/п		Наименование показателя	2020 г.	2021 г.
1		2	3	4
1.	Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в МАДОУ детский сад «Гармония», вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству молодых специалистов, работающих в МАДОУ детский сад «Гармония»).		100 %	100 %
2.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества).		80 %	90 %
3.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).		80 %	90 %
4.	Доля молодых специалистов, принимавших участие в различных конкурсах, %.		15 %	30 %