

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МАУДО «ДД(Ю)Т»

на период 2021-2024 годы

Документы, регламентирующие наставничество:

- Конституция РФ;
- Конвенция о правах ребенка;
- Указ Президента РФ «О национальных ценностях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024г. от 07.05.2018г. № 204;
- Дорожная карта разработана на основании ФЗ от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в РФ», распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019г. №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», указа губернатора Магаданской области» от 28.12.2020г. № 233-у «Об уполномоченном органе по внедрению целевой модели наставничества на территории Магаданской области от 29.12.2020г. № 887/11 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества»;
- Стратегия развития молодежи в РФ на период до 2025г. от 05.02.2007г.;
- Устав МАУДО «ДД(Ю)Т»;
- Положение о наставничестве в МАУДО «ДД(Ю)Т»;
- приказ директора об организации наставничества;
- планы работы методического объединения педагогов по направлениям;
- протоколы заседаний педагогического, методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества,
- планы работы с молодыми специалистами.

Цель: оказание поддержки и практической помощи работникам, принятым в учреждение или переведенным на другую должность, в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям учреждения.

Задачи:

- улучшение показателей организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагогического работника и развитие способности самостоятельного и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- развитие у работника интереса к выполнению своих должностных обязанностей и профессиональному росту, сознательного и творческого отношения к своей профессии;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива учреждения.

Ожидаемые результаты:

- повышение профессионального уровня молодых специалистов и вновь пришедших в учреждение работников;
- воспроизводства кадров за счет притока и закрепления молодых специалистов;
- рост эффективности и результативности труда педагогических работников;
- повышение престижа педагогической профессии.

В нашем учреждении в текущем 2022-2023 уч году в рамках реализации целевой модели наставничества «педагог-педагог» работают две пары педагогов:

ФИО наставника	Должность	ФИО наставляемого	Должность
Яценко Ираида Павловна	Методист	Фролов Андрей Владимирович	Педагог дополнительного образования
Грачева Марина Борисовна	Педагог дополнительного образования	Черкасова Валерия Юрьевна	Педагог дополнительного образования

Наставниками составлены Планы работы по наставничеству в соответствии с дорожной картой, работа продолжается.

	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	сентябрь	Директор, зам. директора по НМР

			<p>общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества.</p> <p>3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p>		
		<p>Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества</p>	<p>1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества педагог-педагог».</p> <p>2. Разработка и утверждение Положения о Наставничестве</p> <p>3. Разработка и утверждение Программы наставничества</p> <p>4. Разработка и утверждение «дорожной карты»</p> <p>5. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества</p>	<p>сентябрь</p>	<p>Директор, зам. директора по НМР</p>
		<p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей</p>	<p>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве.</p> <p>2. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества.</p> <p>3. Сформировать банк программ по форме наставничества «Учитель – учитель»</p>	<p>сентябрь</p>	<p>зам. директора по НМР</p>

		Информирование педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение классных часов. 3. Информирование на сайте центра.		
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования участвующие в программе наставничества. 2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых.	сентябрь	Психолог, зам. директора
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых.	сентябрь	зам. директора по НМР
	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 (методический совет) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	сентябрь-октябрь	Образовательные организации
		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.	сентябрь-октябрь	Куратор целевой модели наставничества
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	сентябрь-октябрь	Зам. директора по НМР
		Обучение наставников	1. Подготовить методические материалы для	октябрь	Образовательные

		для работы с наставляемым и	сопровождения наставнической деятельности. (Буклеты, методические рекомендации) 2.Издать приказ об организации Целевой модели наставничества с утверждение программ и графиков обучения наставников. 3. Провести обучение наставников (курсы ПК)		организации , зам. директора по НМР
5.	Формирование наставнических пар	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация встречи наставников и наставляемых. 3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого 4. Анализ анкет наставляемых в пары.	сентябрь	Образовательные организации , зам.директора по НМР, куратор целевой модели наставничества
		Закрепление наставнических пар	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар». 2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории работы.	Сентябрь	Наставники Педагог-психолог
6.	Организация и осуществление работы 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. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение семинаров. 6. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.		Наставники, методисты

		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	В течение года	педагогический наставник
7.	Участие на заседании МО		-выступление по теме самообразования; - проведение открытого занятия с учащимися; (презентация, сценарий мероприятия)	март	педагогический наставляемый
8.	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.	По полугодиям	педагогический наставник, куратор целевой модели наставничества
		Мотивация и поощрения наставников	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» 3. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров. 4. Проведение конкурса профессионального мастерства "Лучшая пара".	По итогам	Директор, зам. директора по НМР