

Постановка реальных задач и путей их достижения концентрирует общие усилия на конкретных направлениях.

Обоснованные требования к процессу наставничества и личности наставника Помогут выбрать на роль наставника кандидата с практическими знаниями и важными умениями, профессиональными навыками, коммуникативной и административной компетенцией.

Взаимная заинтересованность сторон – Ключ к успешной работе замкнутой системы наставничества и продуктивному взаимодействию всех участников процесса.

Целевая модель наставничества



Этапы реализации:

- 1 Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- 2 Формирование базы наставляемых.
- 3 Формирование базы наставников.
- 4 Отбор и обучение наставников.
- 5 Организация хода наставнической программы.
- 6 Завершение программы наставничества.



В Целевой модели наставничества выделяются следующие роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор , координатор – сотрудник образовательной организации, который организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам. Он отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом.

Этапы реализации целевой модели наставничества в МБДОУ детском саду № 21 «Ёлочка» -

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Организация хода наставнической программы.
6. Завершение программы наставничества.