

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ДЕТСКОГО
(ЮНОШЕСКОГО) ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

ПРИНЯТО
на заседании педагогического
совета от 26.12.2023г.
Протокол №2

УТВЕРЖДЕНО
приказом по МБУДО «ЦДЮТТ»
от 26.12.2023г. №51

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

г. Рославль, 2023

Содержание

1. Пояснительная записка	3
2. Цели и задачи программы. Принципы	4
3. Нормативная основа реализации программы наставничества.....	5
4. Ожидаемые результаты программы	5
5. Содержательный раздел.....	7
6. Мониторинг программы наставничества	13
7. Механизмы мотивации и поощрения наставников	16
Приложение: Планы реализации по форме «Педагог-педагог».....	16

1. Пояснительная записка

Наставничество – это способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего человека, молодому человеку или менее компетентному в определенных вопросах, предоставление помощи и совета молодым или вновь прибывшим педагогам и учащимся.

Наставничество понимается нами как целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма молодых специалистов и педагогов, имеющих диагностированные профессиональные (компетентностные) дефициты.

Таким образом, наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой образовательной организации.

Актуальность программы

Одним из приоритетных направлений, отраженном в Указе «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» является создание благоприятных условий для раскрытия способностей и талантов каждого человека, что определяет переход к непрерывному индивидуализированному образованию и предполагает вариативность образовательных траекторий на всех уровнях образования. Система наставничества в сфере дополнительного образования направлена на поддержку молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов.

Программа наставничества в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр детского (юношеского) технического творчества», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – Программа), разработана в целях организации совместной деятельности наставляемого и наставника и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленной на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

2. Цель и задачи программы. Принципы наставничества

Цель программы – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, предупреждать отток кадров, а также создание условий для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит, раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал наставляемых.

Задачи Программы:

1. Раскрыть потенциал каждого наставляемого, выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых.
2. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим работы через освоение норм, требований и традиций Центра и с целью закрепления их в образовательной организации.
3. Реализовать систему мероприятий для передачи навыков, ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, улучшение образовательных результатов учащегося через участие в конкурсах, проектной деятельности.
4. Создать условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории
5. Оценить результаты программы и ее эффективность.
6. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

Разработка и реализация Программы в МБУДО «ЦДЮТТ» основывается на следующих принципах:

- **Принцип научности**, предполагающий реализацию в МБУДО «ЦДЮТТ» научно обоснованных и проверенных технологий.
- **Принцип системности** предполагает разработку и реализацию проекта наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.
- **Принцип стратегической целостности** определяет единую целостную стратегию реализации проекта наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности.
- **Принцип легитимности:** деятельность по реализации проекта наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.
- **Принцип обеспечения** суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, недопущение покушений на тайну личности,

какого-либо воздействия или обследования обманным путем.

- **Принцип аксиологичности** включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.
- **Принцип «не навреди»** предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы наставляемого;
- **Принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.
- **Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию проекта наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых, с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.
- **Принцип равенства** означает, что проект наставничества не реализуется в вакууме; она реализуется среди людей, имеющих разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.
- **Принцип многоаспектности** предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации проекта наставничества. Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах. За счет опыта других людей оно способно наиболее полно решать задачи образования и воспитания подрастающего поколения, его социализации и поддержки.

Целевая группа реализации программы наставничества: педагоги, молодые специалисты.

Срок реализации программы: 1 календарный год.

Форма наставничества: «Педагог-педагог».

3. Нормативная основа реализации программы наставничества

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 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».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Региональный проект «Успех каждого ребенка» в рамках нацпроекта «Образование».
- Устав МБУДО «ЦДЮТТ».
- Программа развития МБУДО «ЦДЮТТ» на 2021–2025 годы.
- Положение о системе наставничества в МБУДО «ЦДЮТТ».

4. Ожидаемые результаты программы

4.1. В результате внедрения и реализации Программы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

1. Наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества;
2. Увеличение доли педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов;
3. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
4. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
5. Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
6. Улучшение образовательных показателей учащихся, рост числа учащихся, участвующих и побеждающих в конкурсных мероприятиях.
7. Методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;

8. Цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
9. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
10. Улучшение психологического климата в Центре внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
11. Адаптацию педагога в новом педагогическом коллективе.
12. Увеличение учащихся, участвующих в конкурсах и соревнованиях, демонстрирующих яркие способности и таланты, повышение образовательных результатов.

4.2. Организация контроля и оценки.

В качестве текущего контроля 1 раз в 2 месяца вопрос о реализации программы рассматривается на совещании при директоре, а в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на итоговом педагогическом совете.

4.3. При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества возможны следующие риски:

- 1) отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- 2) высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- 3) низкая мотивация наставников.

5. Содержательный раздел

5.1. Механизм управления программой наставничества

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Планирование: цель, задачи программы; период реализации; желаемые результаты; базы наставников и наставляемых.

Организация: отбор наставников, обучение; формирование наставнических пар; методическое сопровождение программы.

Мотивация: разработка методов вознаграждения наставников.

Координация: составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества.

Анализ и контроль: мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

Поиск и отбор наставляемых проводится:

- на основе анкетирования для сбора предварительных запросов;
- по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в профессиональной деятельности;
- по итогам личных собеседований, пожеланий с учетом задач программы;
- отбор наставников, обучение; формирование наставнических пар.

Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором, методистами, педагогами дополнительного образования, располагающими информацией о потребностях будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых:

из числа педагогов:

- 1) молодых специалистов;
- 2) находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- 3) находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- 4) желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

- Формирование базы наставников из числа:

- 1) педагогов и методистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- 2) ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Центра в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

5.2. Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Анализ ситуации в Центре и подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Создание благоприятных условий для запуска программы: анализ нормативно-правовой базы, ресурсов, формирование плана действий по реализации политики наставничества 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов

	<p>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</p> <p>4. Информирование и выбор форм наставничества.</p> <p>5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы</p>	
Формирование базы наставляемых	<p>1. Выявление запросов и проблем педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	Формирование базы наставляемых с картой запросов
Формирование базы наставников	<p>Действия по формированию базы из числа педагогов, методистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы</p>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем
Отбор и обучение наставников	<p>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</p> <p>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</p> <p>3. Заполнение согласия на обработку персональных данных</p>	<p>1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</p> <p>2. Собеседование с наставниками</p> <p>3. Программа обучения</p>
Формирование пар (групп). Организация хода наставнической программы. Контроль и коррекция системы наставничества	<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, анализ результатов 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы, • бланки отчетности

Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик	<ul style="list-style-type: none"> • Собраны лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников
-------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.3. Основные формы, технологии и методы работы

Исходя из образовательных потребностей, в Центре осуществляется **форма наставничества «Педагог- педагог»**
Форма наставничества «Педагог- педагог»

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы нового сотрудника, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Центра, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Прививать новому сотруднику интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
2. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
4. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование своего педагогического опыта в дальнейшей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности новых педагогов в педагогическую работу и выставочно-конкурсную деятельность Центра.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

6. Рост числа собственных профессиональных работ (экспонатов для участия в выставках различных уровней, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Педагог-педагог»

Наставник	Наставляемый (педагог)
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный методист (педагог), имеющий профессиональные успехи. • Педагог, склонный к активной общественной работе, активный участник педагогического сообщества. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией 	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о регламенте работы ОУ, традициях коллектива, особенностях организации и участия в конкурсах, выставках</p>
<p>Помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. Осуществляет методическую поддержку в преподавании отдельных предметов (модулей)</p>	<p>Педагог, стремящийся получить новые навыки, новую квалификацию (компьютерные технологии, написание рабочих программ, новые педагогические технологии и т.п.)</p>

Вариации программы наставничества «Педагог-педагог»

Формы наставничества	Ролевые модели
<p>«Опытный методист (педагог) – молодой специалист»</p>	<p>Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы, овладение новыми компетенциями</p>
<p>«Опытный методист (педагог) – педагог, пришедший в новый коллектив»</p>	<p>Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив (проблемы: «не могу найти общий язык с учащимися или коллегами», «испытываю стресс во время занятий и т.п.»), овладение новыми компетенциями</p>
<p>«Методист (педагог), владеющий</p>	<p>Помощь в овладении современными</p>

компетенциями – педагог, желающий научиться новым компетенциям»	программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и другими компетенциями
«Опытный методист (педагог) – педагог, не имеющий опыта работы по данному предмету»	опытный методист (педагог) оказывает методическую поддержку педагогу, не работавшему до этого по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.)

Схема реализации формы наставничества «Педагог-педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог-педагог»	Педагогический совет Методический совет
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится при необходимости
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование Листы опроса Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых занятий
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете Центра

5.4. Методы и формы работы педагога-наставника:

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.
2. Активные методы – семинары, практические занятия, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и т.п.
3. Метод наблюдения и самонаблюдения – словесные отчеты о том, что видит, чувствует, переживает, как действует наставляемый.

4. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого: оказание помощи в выборе тем и проектов, совместный мониторинг деятельности; приглашение на совместные занятия, репетицию.
5. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого – концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в конкурсе и ином мероприятии.
6. Помощь в самоорганизации: в составлении плана достижения поставленных целей; мотивационные встречи и напоминания.
7. Групповые формы работы: организация конкурсов, концертов, выставок
8. Помощь в профессиональном становлении наставляемого: методические советы; совместный выбор и анализ литературы, курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах и т.д.

6. Мониторинг программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить

важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цель мониторинга – оценка качества реализуемой программы наставничества; оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

6.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее

рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга – влияние программы наставничества на всех участников, оценка изучаемых личностных характеристик участников программы, оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ), анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных. Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности в образовательный процесс организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в Центре.

6.3. Результаты программы

Результатом успешной реализации программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

Процесс мониторинга влияния программы на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Региональный мониторинг проводится 1 раз в год (ноябрь – декабрь) путем сбора данных по указанным показателям от образовательных организаций.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К мотивационным формам поощрения наставников можно отнести поддержку системы наставничества на уровне Центра; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия.

Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора к следующим видам поощрений: объявление благодарности, награждение грамотой, стимулирующие выплаты, премии, ходатайство о представлении к государственным и ведомственным наградам и др.

Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы в качестве членов жюри.

Список использованной литературы

1. Методические рекомендации по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Областной Центр дополнительного образования детей» г.Челябинск, 2021.

2. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях /под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва: Рыбаков Фонд, 2016.
3. Поздеева С.И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя /С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение, 2017.
4. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях, Методические рекомендации. Учебное электронное издание, г.Челябинск, ГБУ ДПО ЧИППКРО, 2021.

Электронные ресурсы:

https://knmc.centerstart.ru/vmk_dop

<https://www.visokoeshkola.minobr63.ru/nastavnik.php>

http://ddtvm.ru/?page_id=15021

<http://imc-nev.ru/imts/tselevaya-model-nastavnichestva.html>

**План
реализации мероприятий программы наставничества на 2024 год
«Педагог-педагог»**

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1	<p>-Представление молодых и новых педагогов коллективу.</p> <p>-Беседа: традиции Центра. Ближайшие и перспективные планы Центра.</p> <p>-Инструктаж: Нормативно – правовая база Центра (Устав, программы, правила внутреннего трудового распорядка Центра, другие локальные акты Центра, методические рекомендации).</p> <p>-Требования к оформлению учебной документации.</p> <p>- Выбор и закрепление наставников.</p> <p>- Практические занятия: планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, тематическое планирование)</p>	По мере поступления на работу	Директор, куратор, наставник
2	<p>-Организация работы наставников.</p> <p>-Участие в заседании МС, педсовета.</p> <p>-Составление плана работы молодого (вновь пришедшего) специалиста.</p> <p>-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы наставляемых</p>		Куратор, наставник
3	<p>-Методические разработки: требования к анализу занятия и деятельности педагога на занятии. Типы, виды, формы занятий. -Занятие: работа с учебной документацией; обучение составлению отчетности по окончанию учебного полугодия; изучение положения о текущем и промежуточном контроле за знаниями учащихся.</p> <p>-Занятие: организация и проведение современных форм занятий.</p> <p>-Практикум: знакомство с методикой подготовки педагога и учащихся к конкурсам</p>		Куратор, наставник

4	<p>-Беседа: организация занятий с различными категориями обучающихся, индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>-Тренинг: учусь строить отношения, анализ педагогических ситуаций, общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.</p> <p>-Посещение наставляемым занятий педагога-наставника.</p> <p>-Практикум: домашнее задание: как, сколько, когда</p>		Куратор, наставник
5	<p>-Занятие: формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к выступлениям, к конкурсным работам.</p> <p>-Посещение занятий, мероприятий, праздников у опытных педагогов.</p> <p>-Посещение занятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>-Посещение открытого занятия наставляемого с целью знакомства с опытом работы, анализ и самоанализ занятия.</p> <p>-Практикум: современные образовательные технологии</p>		Куратор, наставник
6	<p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы наставляемого.</p> <p>-Практическое занятие: трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</p> <p>-Участие наставляемого в заседании методсовета, педсовета, итоговых выставок.</p> <p>-Беседа: содержание формы и методы работы педагога с родителями</p>		Куратор, методист, наставник
7	<p>-Подготовка методических рекомендаций в помощь наставляемому.</p> <p>-Посещение и взаимопосещение занятий.</p> <p>-Индивидуальные беседы и консультации с наставляемым</p>	В течение года	Методист, наставник
8	-Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР	ежемесячно	Методист, наставник
9	-Оформление документации, составление отчетов, мониторинг результатов работы всех участников программы наставничества.	Май, декабрь	Куратор, наставник