

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Дорогобужский Дом детского творчества» г. Дорогобуж Смоленской области**

Программа принята  
на педагогическом совете  
протокол № 2  
от 01.12. 2023 года

Утверждена приказом № 68-01.09 от  
01.12.2023 г.по  
МБУДО «Дорогобужский ДДТ»  
Директор Л.Г. Смольянинова



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Дорогобужский Дом детского творчества»  
г. Дорогобуж Смоленской области**

Дорогобуж  
2023 г.

### **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.

### **Нормативная основа реализации программы наставничества**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
  2. 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».
  3. Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
  4. Региональный проект «Успех каждого ребенка» в рамках нацпроекта «Образование»,
  5. Устав МБУДО Дорогобужский ДДТ.
  6. Программа развития МБУДО Дорогобужский ДДТ
7. Положение о системе наставничества в МБУДО Дорогобужский ДДТ

### **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 реализацию регионального проекта "Успех каждого ребенка", поддержку молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов.

Программа наставничества в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детей «Дом детского творчества», осуществляющего образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (далее - Программа), разработана в целях организации совместной деятельности наставляемого и наставника и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный 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).

### **1.2. Цели, задачи и функции программы наставничества**

**Цель программы:** обеспечение условий для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемых.

Создание системы наставничества в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детей (далее - ДДТ) позволит решить задачу адаптации педагогов дополнительного образования (далее – педагог) на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров.

### **1.3. 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, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (одаренные дети, дети с ОВЗ).

5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

6. Оценить результаты программы и ее эффективность.

**1.4. Целевая группа реализации программы наставничества:** педагоги, молодые специалисты.

**1.5. Срок реализации программы** -1 календарный год.

**1.6. Формы наставничества:** «Педагог-педагог»

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества

3.1. Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

3.2. *Кадровые условия и ресурсы системы наставничества в ДДТ включают:*

- директора, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

3.3. *Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества включают:*

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности;
- нормотворческую, учебно-методическую, информационно-аналитическую деятельность региональных центров непрерывного повышения профессионального мастерства, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

3.4. *Материально-технические условия и ресурсы включают:*

- учебные кабинеты для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- информационный стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты в социальных сетях);
- доступ к сети интернет; оргтехнику, канцелярские товары и т.д.;
- другие материально-технические ресурсы.

*3.5. Финансово-экономические условия включают в себя мотивирование и стимулирование реализации системы наставничества.*

Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора к следующим видам поощрений:

- благодарность, 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.

*3.6. Психолого-педагогические условия* включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе и подразумевают:

- консультирование участников системы наставничества по проблемам взаимоотношений и другим профессиональным вопросам, в том числе при реализации программ наставничества;
- организация эффективного взаимодействия наставника и наставляемого средствами психолого-педагогической и психологической поддержки.

#### **4. Ожидаемые результаты программы**

4.1.1. 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 обучающихся, рост числа обучающихся, 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 ДДТ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
  11. Адаптацию педагога в новом педагогическом коллективе.
- 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.
- 4) недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- 5) низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя "косным" наставникам и их многолетнему опыту;
- 6) низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

## **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 учебной/профессиональной деятельности;
- по итогам личных собеседований, пожеланий с учетом задач программы.

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, куратором, педагогами и иными лицами, располагающими информацией о потребностях будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых из числа педагогов:
  - молодых специалистов;
  - находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
  - находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей.

### 5.2. Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Анализ ситуации в МБУДО Дорогобужский ДДТ и условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы: анализ нормативно- правовой базы, ресурсов, формирование плана действий по реализации политики наставничества</li> <li>2. Сбор предварительных запросов потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> <li>5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы.</li> </ol>	Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление запросов и проблем педагогов и обучающихся, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Формирование базы наставляемых с картой запросов.
Формирование базы	Действия по формированию базы из числа: педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе так и в будущем
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для</li> </ol>	1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.

	работы с наставляемыми. 3.заполнение согласия на обработку персональных данных	2.Собеседование с наставниками 3.Программа обучения.
Формирование пар (групп). Организация хода наставнической программы. Контроль и коррекция системы наставничества	1.Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2.Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> <li>– встречу-знакомство,</li> <li>– пробную рабочую встречу,</li> <li>– встречу-планирование,</li> <li>– комплекс последовательных встреч,</li> <li>– итоговую встречу, анализ результатов</li> </ul>	Мониторинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>– сбор обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>– сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.</li> <li>– Бланки отчетности</li> </ul>
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"> <li>– Собраны лучшие наставнические практики.</li> <li>– Поощрение наставников.</li> </ul>

### 5.3. Основные формы, технологии и методы работы

Исходя из образовательных потребностей, в Дорогобужском ДДТ осуществляются формы наставничества «Педагог- педагог».

Форма наставничества «Педагог- педагог»

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня; поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Прививать молодому специалисту 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 передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог»**

Наставник	Наставляемый	
	Педагог	Молодой специалист
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи.</li> <li>➤ Педагог, склонный к активной общественной работе, активный участник педагогического сообщества.</li> <li>➤ Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>	<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о регламенте работы ОУ, традициях коллектива, особенностях преподавания и т.п. Педагог, стремящийся получить новые навыки, новую квалификацию (компьютерные технологии, написание рабочих программ, новые педагогические технологии и т. п).</p>
<p>Помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого - педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p> <p>Осуществляет методическую поддержку в преподавании отдельных предметов (модулей).</p>		

**Вариации программы наставничества «Педагог- педагог»**

Формы наставничества	Ролевые модели
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы, овладение новыми компетенциями
«Опытный педагог – педагог, пришедший в новый коллектив»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по



	приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися или коллегами», «испытываю стресс во время занятий и т.п.»), овладение новыми компетенциями
«Педагог, владеющий компетенциями – педагог, желающий научиться новым компетенциям»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и другими компетенциями.
«Опытный педагог (по направленности) – педагог, не имеющий опыта работы по данной направленности»	- опытный педагог оказывает методическую поддержку педагогу, не работавшего до этого по данной направленности (поиск пособий, составление рабочих программ и т.д.).

### **Схема реализации формы наставничества «Педагог- педагог»**

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
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 учебных 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 и эффективности реализуемой программы наставничества 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.

**Цель мониторинга:** оценка динамики личностных характеристик участников программы (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

#### **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 программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

#### **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. Поздеева С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя /С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2019г.
2. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях, Методические рекомендации. Учебное электронное издание, г. Челябинск, ГБУ ДПО ЧИППКРО, 2021г.
3. Синягина Н. Ю., Райфшнайдер Т. Ю.. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях – Москва : Рыбаков Фонд, 2019.

### **Электронные ресурсы:**

[https://knmc.centerstart.ru/vmk\\_dop](https://knmc.centerstart.ru/vmk_dop)

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

[http://ddtvm.ru/?page\\_id=15021](http://ddtvm.ru/?page_id=15021)

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



**План реализации мероприятий  
программы наставничества на 2023 - 2024 год  
«Педагог-педагог»**

№п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Представление нового педагога коллективу.</li> <li>-Беседа: Традиции ДДТ. Ближайшие и перспективные планы ДДТ.</li> <li>-Инструктаж: Нормативно – правовая база (Устав, программы, правила внутреннего распорядка, другие локальные акты, методические рекомендации).</li> <li>-Требования к оформлению учебной документации.</li> <li>- Выбор и закрепление наставников.</li> <li>- Практические занятия: планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, тематическое планирование);</li> <li>Изучение инструкций: как вести электронный журнал; изучение инструктажа по охране труда</li> </ul>	По мере поступления на работу	директор, куратор, методист, наставник
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация работы наставника.</li> <li>- Участие в заседании МО, педсовета</li> <li>- Составление плана работы молодого (вновьпришедшего) специалиста.</li> <li>- Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</li> <li>- Анализ учебно-воспитательной и методической работы наставляемых</li> </ul>	декабрь – январь 2024	куратор, наставник
3	<b>Анкетирование о промежуточных итогах выполнения индивидуального плана наставляемого</b>	январь 2024	наставник



4	<p>- Методические разработки: требования к анализу занятия и деятельности педагога на занятии. Типы, виды, формы занятий. Консультация «Психологические особенности младших школьников».</p> <p>- Занятие: организация и проведение современных форм занятий.</p> <p>- Практикум: знакомство с методикой подготовки педагога и обучающихся к конкурсам.</p>	февраль – март 2024	куратор, наставник
5	<p><b>- Анкетирование о промежуточных итогах выполнения индивидуального плана наставляемого</b></p>	март 2024	наставник
6	<p>- Оформление документации, составление отчетов, мониторинг результатов работы участников программы наставничества.</p>	апрель -май 2024	куратор, наставник
7	<p><b>- Анкетирование о промежуточных итогах выполнения индивидуального плана наставляемого</b></p>	май 2024	куратор, наставник



8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Анализ психолого- педагогических ситуаций на занятиях.</li> <li>Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</li> <li>- Консультация: «Индивидуальный подход на занятиях с младшими школьниками»</li> </ul>	сентябрь- октябрь 2024	куратор, наставник
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Анкетирование о промежуточных итогах выполнения индивидуального плана наставляемого</b></li> </ul>	ноябрь 2024	куратор, наставник
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Посещение занятий, мероприятий у опытных педагогов.</li> <li>- Посещение открытого занятия наставляемого с целью знакомства с опытом работы.</li> <li>- Анализ и самоанализ занятия.</li> </ul>	ноябрь декабрь 2024	куратор, наставник
11	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оформление документации, составление отчетов, мониторинг результатов работы участников программы наставничества.</li> <li>Собеседование по итогам работы.</li> <li><b>Анализ наставнических взаимоотношений.</b></li> <li><b>Анализ достижений. Анкетирование об итогах выполнения индивидуального плана наставляемого</b></li> </ul>	декабрь 2024	куратор, наставник