

Российская Федерация
Ростовская область
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
Дом детского творчества Семикаракорского района

ПРИКАЗ

01.09.2022 г.

г. Семикаракорск

№ 88.2

Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУДО ДДТ

На основании постановления Министерства просвещения Ростовской области от 05.04.2022 №7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций», с целью создания системы правовых, организационно - педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов,

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить и ввести с 01 сентября 2022 года в действие:

1.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества Семикаракорского района (Приложение 1).

1.2. Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества Семикаракорского района (Приложение 2).

2. Ответственному за координацию и оперативный контроль (куратору) внедрения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества Семикаракорского района в соответствии с пунктом 1 настоящего приказа назначить заместителя директора по УВР Сапунову Н.В.

3. Довести настоящий приказ до сведения всего педагогического коллектива.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУДО ДДТ



С.А. Чернова

С приказом ознакомлены:

| № п.п. | Ф.И.О. | Дата | Подпись |
|--------|-----------------|------|---------|
| 1 | Сапунова Н.В. | | |
| 2 | Рябокоть Н.А. | | |
| 3 | Калтушкина Л.Ю. | | |

Приложение № 1



Утверждаю

Директор МБОУДОДТ

_____ С.А. Чернова

приказ от 01.09.2022 № 88.2

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе (целевой модели) наставничества педагогических
работников в Муниципальном бюджетном образовательном
учреждении дополнительного образования
Дом детского творчества
Семикаракорского района**

г.Семикаракорск,

2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества Семикаракорского района определяет цели и задачи, принципы формирования формы и порядок осуществления наставничества (*далее* – Положение).

1.2. Нормативная правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
 - Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
 - постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
 - распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
 - национальный проект Российской Федерации «Образование»;
 - методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования;
5. целевая программа наставничества в Ростовской области до 2024 года «Вместе к успеху»;
6. Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 № 7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций».

1.3. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

куратор – сотрудник образовательного учреждения, учреждения из числа социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;

наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

форма наставничества – способ реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, направленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон;

наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала

1.4. Методологической основой системы (целевой модели) наставничества педагогических работников является понимание наставничества как:

социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

элемента системы дополнительного профессионального образования, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения квалификации;

составной части методической работы образовательного учреждения по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектив.

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагогического работника и призвана решать его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого.

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации.

2. Основные цели и задачи

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в образовательном учреждении для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогических работников.

2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества педагогических работников:

содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества;

содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества; содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в образовательной организации;

2.3. Система (целевой модели) наставничества педагогических работников основывается на следующих принципах:

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

принцип вариативности предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящее для конкретных условий формы и виды наставничества;

принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования.

3. Организация системы наставничества

2.4. В образовательной организации могут применяться разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «педагог-ученик», «учник-ученик», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между

наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «педагог – педагог» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

2.5. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

2.6. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия, приказом руководителя образовательной организации.

2.7. Руководитель образовательной организации:

осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических

работников в образовательной организации;

утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

2.8. Куратор реализации программ наставничества:

назначается руководителем образовательной организации;

своевременно актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе(целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;

осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых ОУ с привлечением наставников из других образовательных организаций;

курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

3. Права и обязанности наставника

3.1. Права наставника:

привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

3.2. Обязанности наставника:

руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;

осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

4. Права и обязанности наставляемого

4.1. Права наставляемого:

систематически повышать свой профессиональный уровень;

участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

4.2. Обязанности наставляемого:

изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

реализовывать мероприятия плана персонализированной программы

наставничества в установленные сроки;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе; учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы,

правильно строить свои взаимоотношения с ним.

5. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

5.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

5.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

6. Завершение персонализированной программы наставничества

6.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

-по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого).

6.2. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

7. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

7.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (наставничество).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, лучшие кейсы

персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

7.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

8.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации, и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Приложение № 2

Утверждаю
Директор МБОУДОДТ
_____ С.А.Чернова

приказ от 01.09.2022 № 88.2

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (дорожная карта)
по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества
педагогических работников
в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного
образования
Дом детского творчества Семикаракорского района**

г.Семикаракорск,

2022

| Содержание | Сроки | Ожидаемый результат (вид документа) | Показатели эффективности | Ответственный |
|-------------------|--------------|--|-------------------------------------|----------------------|
|-------------------|--------------|--|-------------------------------------|----------------------|

| | | | | |
|--|-----------------------|---|--|--|
| Формирование базы наставляемых из числа учащихся, педагогов, представителей родительской общественности, выпускников, партнеров и т.д. | Сентябрь 2022 г. | Сформирована база наставляемых | Количество участников, охваченных системой наставничества | Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества |
| Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программы (системы) наставничества Заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению целевой модели наставничества | Сентябрь 2022 год | Сформирован перечень партнерских организаций Соглашения с организациями партнерами | Количество организаций, предприятий, принявших участие в реализации Целевой модели наставничества, предоставив наставников | Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества |
| Организация обучения наставников из числа каждой (педагогические работники, учащиеся), в том числе с применением дистанционных образовательных технологий | По отдельному графику | Сформированы группы наставников для обучения, проведено обучение наставников | Проведено не менее 3 образовательных занятий для наставников каждой группы, оказаны индивидуальные консультации. | Рябоконе Н.А., методист |
| Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате «нетворкинг» (комплекс упражнений на знакомство, | Октябрь 2022 год | Организована общая встреча в формате «нетворкинг» | Проведено пост-анкетирование на предмет предпочтительного наставника и наставляемого | Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества |

| | | | | |
|---|-------------------------|---|--|--|
| взаимодействие и коммуникацию). | | | | |
| Формирование наставнических пар или групп | Октябрь 2022 год | Сформированы наставнические пары или группы | Количество сформированных наставнических пар (групп) | Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества |
| Оформление согласий на обработку персональных данных участников Целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста | Октябрь 2022 год | Оформлены согласия на обработку персональных данных | 100% участников | Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества |
| Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы | Октябрь 2022 год | Проведены организационные встречи, составлены индивидуальные планы внутри каждой наставнической пары/группы | | Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества |
| Утверждение индивидуальных планов | Октябрь 2022 год | Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов | | Чернова С.А., директор |
| Организация работы наставнических групп: -встреча-знакомство; -пробная встреча; -встреча-планирование; -совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным | В течение всего периода | Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов | 100 % выполнения индивидуально го плана наставника и наставляемого | Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества |

| | | | | |
|---|-------------------------|--|--|--|
| индивидуальным планом; -итоговая встреча. | | | | |
| Реализация индивидуальных планов | В течение всего периода | Реализация индивидуальных планов | Индивидуальные планы реализованы не менее, чем на 90 %, приняло 100 % участников Целевой модели наставничества | Наставники |
| Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры «Твой результат-мои возможности» | Декабрь 2022 год | Организована деловая игра для участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры «Твой результат-мои возможности» | Участие в игре приняло не менее 90 % участников | Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества |
| Программно-методическое сопровождение деятельности | | | | |
| Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой из наставнических групп | Октябрь 2022 год | Программные и методические дидактические материалы | | Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества |
| Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для учащихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями здоровья, учащихся, | До 30.09.2022 года | Разработка распорядительных актов | | Чернова С.А. |

| | | | | |
|--|---------------------------|--|--|---|
| <p>проявивших выдающиеся способности, учащихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также учащихся из малоимущих семей, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).</p> | | | | |
| <p>Разработка формы диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации Целевой модели наставничества</p> | <p>До 30.09.2022 года</p> | <p>Разработаны формы диагностической анкеты для каждой сформированной группы/пары</p> | | <p>Рябокоть Н.А., методист, член рабочей группы</p> |
| <p>Оформление итогов</p> | <p>Декабрь 2022 года</p> | <p>Оформлены презентационные материалы с размещением на информационных ресурсах организации</p> | | <p>Рябокоть Н.А.</p> |
| <p>Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг</p> | | | | |
| <p>Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников</p> | <p>Октябрь 2022 год</p> | <p>Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением</p> | | <p>Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества</p> |

| | | | | |
|--|---------------------------|--|--|--|
| | | психологов и специалистов (по согласованию), выбраны формы наставничества | | |
| Анализ анкет, заполненных после организации общей встречи, «нетворкинга» | Октябрь 2022 год | Анкеты проанализированы, сформированы наставнические пары/группы, информирование участников о сформированных парах/группах | | Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества |
| Организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых (по специально разработанной форме) | 1 раз в квартал | Анализ результатов диагностики, составлены сравнительные таблицы по учету изменений | Диагностика пройдена 100% участников Целевой модели наставничества | Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества |
| Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества | Сентябрь-Декабрь 2022 год | Реестр учета учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе наставничества) | | Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества |
| Информационное сопровождение деятельности | | | | |
| Создание специальных рубрик на официальном сайте образовательной организации | До 01.10.2022 | Создана специальная рубрика, сформирован контент-план по наполнению данных рубрик содержанием | | Чернова С.А. |
| Размещение информации | В течение | Ознакомление потенциальных | Не менее 2-х публикаций | Рябокоть Н.А. |

| | | | | |
|---|-------------------------|--|---|--|
| реализации Целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации | всего периода | партнеров с реализацией Целевой модели наставничества | | |
| Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования. | Сентябрь 2022 год | Протокол педагогического совета, создан реестр потенциальных наставников из числа педагогических работников МБОУДО ДДТ | В работе педагогического совета приняло участие не менее 90 % специалистов от общего количества сотрудников | Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества |
| Выступления на родительских собраниях с презентацией о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования | До 01.10.2022 года | Создание реестра потенциальных наставников из числа родителей учащихся | Не менее 3-х выступлений на родительских собраниях в детских объединениях | Педагоги дополнительного образования |
| Организация рабочих встреч с успешными выпускниками ДДТ, партнерами и т.д., - потенциальными наставниками с целью информирования о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования | В течение всего периода | Создан реестр потенциальных наставников из числа партнеров и выпускников | Организовать не менее 2-х встреч | Педагоги дополнительного образования |
| Управление реализацией Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации | | | | |
| Контроль процедуры внедрения и реализации Целевой модели наставничества | Весь период | Выполнение мероприятий дорожной карты | Выполнено 100% позиций Дорожной карты | Чернова С.А., директор |

| | | | | | |
|--|---------------|---------------|--|---|---|
| Контроль реализацией мероприятий, закрепленных учреждением за установленные сроки | за за в | Весь период | Выполнение мероприятий | Реализовано 100% мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки | Чернова С.А. |
| Разработка дорожной карты на 2021год | | До 21.12.2022 | Разработана дорожная карта внедрения методологии (Целевой модели) наставничества учащихся ДДТ на 2021 год | | Власкина Г.И. |
| Создание условий для участия представителей МБОУДО ДДТ в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах, фестивалях. | в и | Весь период | Не менее 3-х представителей образовательной организации приняли участие в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах /фестивалях | | Чернова С.А., директор, Власкина Г.И., куратор внедрения Целевой модели наставничества |