

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТЕМРЮКСКИЙ РАЙОН

Принято на заседании
Педагогического совета
Протокол № 1 от 30.09.2024 г.



Утверждаю
Директор МБУ ДО СШ
приказ № 1 от 30.09.2024 г.
А.В. Новицкий

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа»
на 2024-2025 учебный год

Разработчик (и):
инструктор-методист - Крюкова О.Г.,
зам. директора по УВР - Вдовиченко Н.А.

ТЕМРЮК, 2024

	ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА	3
1.	Пояснительная записка	7
1.1.	Актуальность разработки Программы	7
1.2.	Цель, задачи программы наставничества	7
1.3.	Целевая группа программы наставничества	8
1.4.	Сроки реализации программы	9
1.5.	Формы наставничества, применяемые в учреждении	9
1.6.	Типы наставничества (по количеству участников)	10
1.7.	Модели реализации Программы	11
2.	Нормативная основа реализации программы наставничества	12
	Этапы реализации Программы	14
3.	Ожидаемый результат, показатели, способы оценки результативности программы наставничества	15
3.1.	Ожидаемые результаты программы	15
3.2.	Показатели эффективности внедрения Программы наставничества	15
3.3.	Организация контроля и оценки	16
3.4.	Механизмы мотивации и поощрения наставников	16
4.	Содержательный раздел	17
5.1.	Механизм управления программой наставничества	17
5.2.	Основные формы, технологии и методы работы	17
5.3.	Перечень документов, сопровождающих процесс реализации Программы	18
	План реализации мероприятий программы наставничества на 2024-25 учебный год	19

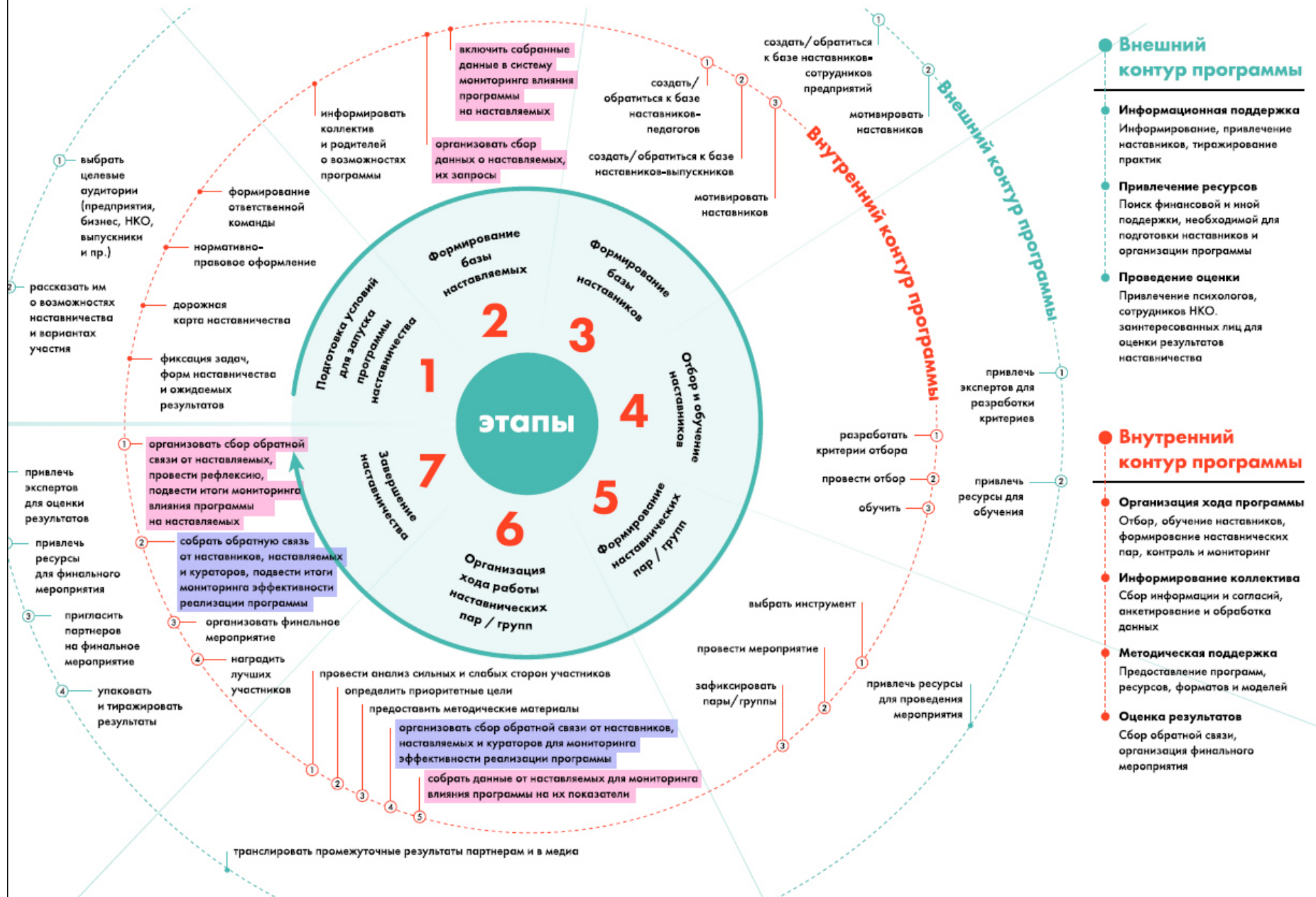
ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА

1.	Наименование программы	Программа наставничества муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» муниципального образования Темрюкский район
2.	Основания для разработки Программы	- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - письма Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; - приказа управления «О реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам на период 2022-2024 годов».
3.	Куратор программы	Вдовиченко Наталья Александровна, зам. директора по УВР МБУДО «Спортивная школа»
2.	Авторы разработки	Крюкова О.Г., инструктор –методист МБУДО СШ Вдовиченко Н.А., зам. директора МБУДО СШ по УВР
4.	Участники программы	Педагогические работники МБУДО СШ
5.	Цель программы	- Создание условий для развития и самореализации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов путем внедрения целевой модели наставничества.
6.	Задачи программы наставничества	Задачи: -создание комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала педагога, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

		- мобилизация внутренних ресурсов педагогов на результат успешности в профессиональной деятельности, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей; - увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - совершенствование системы подготовки и развития компетенций наставников; - распространение и внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для педагогов и молодых специалистов; - создание организационно-методических и управленческих условий и механизмов развития системы наставничества в учреждении.
7	Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога, мотивация опытных педагогов на успех.
8	Ожидаемые результаты	- Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива. - Формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами. - Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования. - Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности. - Рост рейтинга педагогов среди участников образовательных отношений.
9.	Период и этапы реализации Программы	1 этап, сентябрь –октябрь 2024-25 учебный год: разработка программно-методического и диагностического обеспечения программы; 2 этап, ноябрь – май 2024-25 учебный год: реализация мероприятий по осуществлению целевой модели наставничества, достижение запланированных

		результатов; 3 этап, июнь-июль 2024-25 учебный год: анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего совершенствования системы наставничества.
10.	Срок реализации Программы	1 год
11.	Адрес учреждения	353500 Краснодарский край, Темрюкский район, ул. Терлецкого, 2 корп.2

Визуализация дорожной карты программы наставничества МБУДО «Спортивная школа»



1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципалитета является обеспечение образовательных организаций дополнительного образования квалифицированными кадрами. От того, насколько педагоги дополнительного образования сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования. Прием молодых кадров на работу, трудности и не полная самореализация опытных тренеров в профессиональной сфере поставили спортивную школу перед необходимостью создания условий для их успешной социализации и полноценной самореализации. Одним из ключевых способов развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей, построения новых отношений внутри учреждения является наставничество. Внедрение технологии наставничества позволит получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (формализованное общение, учебные занятия и др.), используя все каналы восприятия.

Программа наставничества МБУДО СШ отражает комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2. Цель, задачи программы наставничества

Цель: профессиональное развитие и самореализация педагогических работников и молодых специалистов МБУДО СШ путем внедрения целевой модели наставничества.

Задачи:

- мобилизация внутренних ресурсов педагогов на результат успешности в профессиональной деятельности, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- совершенствование системы подготовки и развития компетенций наставников;
- распространение и внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для педагогов и молодых специалистов;
- создание организационно-методических и управленческих условий и механизмов развития системы наставничества в учреждении.

1.3. Целевая группа программы наставничества

- **наставляемые** - педагоги организации и молодые педагоги в возрасте до 35 лет;

Наставляемый через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «педагог», «тренер».

- **наставники** – методисты, тренеры имеющие успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовые и компетентные поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

– **куратор** – сотрудник учреждения, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Куратор назначается из числа заместителя директора или методиста и осуществляет организационную работу по реализации Программы наставничества, своевременно актуализирует информацию о лицах, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; создает необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником; осуществляет мониторинг эффективности и результативности целевой модели наставничества; анализирует и распространяет положительный опыт наставничества, наполняет рубрику «Наставничество» на официальном сайте учреждения различной информацией.

Формирование базы наставляемых:

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

Определения данной группы участников происходит на принципах добровольности и осознанности. Рекомендуются использовать разные каналы получения данных: интервью педагогами, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и др. Результатом является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

Формирование базы наставников из числа:

-педагогов, специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, мотивированных помочь в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей учреждения и от потребностей участников образовательных отношений.

1.4. Сроки реализации программы

Срок реализации Программы - 1 год.

Срок реализации программы устанавливается индивидуально и может меняться в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. Если запланированный результат не достигнут или же в процессе реализации программы задачи и направления работы расширяются, то программа может быть пролонгирована на следующий учебный год с необходимыми изменениями и дополнениями.

1.5. Формы наставничества, применяемые в учреждении

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. Целевые модели наставничества подобраны исходя из практики работы МБУДО СШ.

Форма наставничества «Педагог- педагог»

Взаимодействие опытного педагога, молодого специалиста или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку наставляемому педагогу.

Целью внедрения модели наставничества «педагог-педагог» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников.

Вариации ролевых моделей наставничества «Педагог-педагог»:

- «Опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и успешное закрепление на месте работы (индивидуальная работа),

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния

- «Педагог – наставник – «нереализованный» педагог» - педагог, испытывающий проблемы в самореализации, самопрезентации наработанного опыта.

- «Педагог-новатор – консервативный педагог» - помощь наставника наставляемому овладеть технологией разработки и реализации проектов, современных программ, цифровыми навыками, технологиями.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы, представленной в двух формах: один наставник – группа наставляемых, и один наставляемый – группа наставников (так называемое корпоративное, офисное наставничество) при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

1.6. Типы наставничества (по количеству участников):

- Индивидуальное (персональное) «один на один» – закрепление за наставником одного наставляемого, концентрация усилий на его воспитании и развитии;
- Групповое наставничество.
- Корпоративное наставничество.

Характеристика типов наставничества:

Индивидуальная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником, или же опытным работником, но которому необходима помощь в самореализации, в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики, характер решаемых задач. Традиционная модель наставничества может применяться по отношению к молодому специалисту, либо опытному педагогу, либо вступившему в новую должность или же пришедшему на работу в новую организацию, или же осваивающему новый вид деятельности. Заслуживает внимания классическое наставничество при подготовке к конкурсам, соревнованиям, походам, сборам. Необходимо наличие у кандидата в наставники высокой мотивации, открытости, эмпатии, толерантности, навыков сотрудничества.

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

педагогов, испытывающими схожие затруднения. Групповое наставничество реализуется в виде консультации, мастерских, практических заданий, опытов, профессиональных (образовательных) проб, на момент подготовки и участия в различных проектах, программах, долгосрочных мероприятиях, конкурсах. Каждое объединение/организация решает сама, на какой временной период формируется подобная группа: на целый год, полгода или одну четверть. Сегодня модель наставничества в группе прочно пришла в образовательные организации, считается одной из современных за счет того, что участники обогащаются не только от наставника, но и друг от друга. Создаются команды для разработки и реализации инновационных проектов. При этом наставник может быть, как внутри команды, так и сторонним специалистом.

Корпоративное наставничество – организация наставничества в работе с педагогом, группы наставников, обладающих различными типами образовательных/профессиональных ресурсов. Иллюстрацией может послужить работа со спортсменами-олимпийцами, когда в подготовке к соревнованиям, например, задействована группа профессионалов: тренеры, медики, диетологи, психологи. Команда достигает невероятных высот за счет синергетического эффекта, когда аккумулируются все усилия и результат группы превосходит сумму результатов ее участников.

1.7. Используемые модели работы при реализации Программы наставничества.

Тренинг. В последнее время тренинги все активнее применяются наставниками, как одна из эффективных форм организации сопровождения. Освоение необходимых умений и навыков во время тренинга предполагает не только их запоминание, но и непосредственное использование на практике сразу же, в ходе тренинговой работы. В тренингах используются различные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, работа с электронными определителями и определителями на печатной основе, моделирование, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии.

Коворкинг (совместная работа). В образовательной организации коворкинг – это зона обучения и воспитания в сотрудничестве (сотворчестве), зона взаимодействия и развития способностей всех участников образовательных отношений, в которой наставляемые осваивают новые технологии, формы, приемы и методики под руководством наставника, выполняя поставленные задачи.

В работе учреждений дополнительного образования востребованы:

- образовательные коворкинги – это добровольное объединение педагогов различных направлений для позитивного общения, получения дополнительных знаний, творческой работы над общими проектами, мероприятиями;
- методический коворкинг – это совместная творческая работа, в которой с одной стороны, расширяется сфера знаний педагогов о новых формах и

методиках обучения и воспитания, с другой стороны, в ходе «проигрывания» в имитационном пространстве педагоги овладевают конкретными методическими практическими навыками. Происходит «погружение» педагогов в изучаемую методическую модель. Спикерами и модераторам методических коворкингов выступают и приглашенные специалисты, и сами педагоги, что формирует новую культуру обмена знаниями, ориентированную на совместную методическую работу. Методические коворкинги могут реализовываться в виде серии методических сессий, которые проводятся с педагогами каждый месяц (раз в триместр) и подготавливаются силами самих педагогов, администрации, приглашенных специалистов. Тематика методических коворкингов определяется на основе изучения практического опыта инновационной работы тренеров, а также бенчмаркинга инновационной методической работы в данном направлении;

Воркшоп ("workshop" – мастерская) – демонстрация рабочего процесса опытного мастера для широкой аудитории с целью поделиться практическими навыками в каком – либо ремесле.

Хаккатон (англ. Hack – хакер и marathon – марафон) – это площадка встречи разных специалистов из одного направления деятельности, где они могут познакомиться друг с другом, обменяться знаниями и идеями или придумать совместный проект, над которым будут работать в дальнейшем.

2. НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 01.01.2021).
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Указ Президента РФ от 21.07.2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
4. Приказ Министерства образования и науки России от 18.04.2013 №291 (ред. от 18.08.2016 г.) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 №28785).
5. Приказ Министерства просвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)»

6. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
7. Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
8. Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
9. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).
10. Методология (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).
11. Распоряжением Министерства просвещения России от 27.12.2019 г. № Р-154 "Об утверждении методических рекомендаций по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием образовательной организации, в том числе в обновлении образовательных программ";
12. Письмом Министерством просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций";
13. Целевая модель развития региональных систем дополнительного образования детей (приказ Министерства просвещения РФ № 467 от 03.09.2019 года, с последующими изменениями от 02.02.2021 № 38)
14. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 г. № 678-р)
15. Стратегия развития воспитания в РФ до 2025 года (распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 года № 996-р)
16. Концепция развития добровольчества (волонтерства) в РФ до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 27.2018 года № 2950-р
17. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р)

18. Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 27.07.2022 г. № 629 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
ЭТАП 1 - Подготовка условий для запуска программы наставничества. Проведение «Фестиваля открытых тренировок». Задачи данного этапа: - анализ ситуации в учреждении и исследование ожиданий всех сторон; - выявление имеющихся как профессиональных недостатков и дефицитов у педагогов, так и успешного опыта работы; - определение форм наставничества, которые будут реализовываться в учреждении; - формирование базы наставников/ наставляемых; - формирование пар «наставник – наставляемый», либо группы из наставника и нескольких наставляемых, либо группы из наставляемого и группы наставников подходящих друг другу по критериям и решаемым задачам; - определение приоритетных целей, задач развития наставляемых и общих задач пары/группы; - информирование педагогического коллектива о запуске программы наставничества; - информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.
ЭТАП 2 – Организационно - проектировочно - реализационный. Задачи данного этапа: - разработка наставником/группой наставников индивидуального образовательного маршрута или персонализированной программы наставничества для наставляемого/ых; - применение различных форм организации работы при реализации программы, согласно дорожной карты персонализированной программы наставляемого; - реализация поставленных персонализированной программой задач в полном объеме.

ЭТАП 3- Контрольно - оценочный.

- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- повышение/подтверждение квалификационной категории (аттестация);
- мониторинг результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества, - наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика результативности;
- рефлексия, оценка личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно- личностные характеристики);
- подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом.

3. ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ, ПОКАЗАТЕЛИ, СПОСОБЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Ожидаемые результаты программы:

Прогнозируемые результаты практики наставничества «Педагог-педагог»:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии,;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования,;
- методическое сопровождение системы наставничества в учреждении, обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- рост числа собственных профессиональных достижений: высокие результаты по итогам участия в конкурсах профмастерства;
- аттестация на квалификационную категорию.

3.2. Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

Процессуальные показатели успешности наставнической деятельности соотнесены с ее общими задачами:

- сформированность у сопровождаемого ценностно-смысловых установок, присущих той деятельности и/или организационной культуре, в которую он погружается при поддержке наставника;
- устойчивая внутренняя мотивация сопровождаемого к деятельности;
- компетентность сопровождаемого в деятельности, которую он осваивает;
- качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг сопровождаемого.

3.3. Организация контроля и оценки

Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах программы.

Вопрос о реализации программы наставничества рассматривается на педагогических совещаниях. В качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на педагогическом совете, который специально посвящен теме наставничества.

Мониторинг в наставнической деятельности.

Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в учреждении.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) *оценка качества процесса реализации Программы наставничества*
Изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения учреждения, динамику показателей социального благополучия внутри учреждения, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

2) *оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.*

Данный этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества; динамику запланированных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

3.4. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на внутриучрежденческом, муниципальном и региональном уровнях.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на внутриучрежденческом уровне и межорганизационном, внутри муниципалитета.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Награждение почетными грамотами, дипломами и благодарностями муниципального, регионального и федерального уровней.

4. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

4.1. Механизм управления программой наставничества

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах. Организация работы в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

4.2. Основные формы, технологии и методы работы

В программу включены инновационные технологии, позволяющие успешно взаимодействовать в современных условиях: построения персонализированной программы наставничества. Основная работа происходит в течение последовательных встреч с наставляемым после определения четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества.

Формы работы, используемые с наставляемыми в формате наставничества «Педагог-педагог»:

1. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность, беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем, профессиональная консультация, работа над совместным проектом по предмету.
2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого:
 - оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования;
 - заполнение таблиц «Сильные и слабые стороны», «Мои мечты и цели»;
 - обсуждение сильных сторон наставляемого;
 - помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.
3. Помощь в самоорганизации (в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития).
4. Групповые формы работы.
 - метод игры. Рефлексивно-деловые игры — современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров;

- тренинговый метод, как способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих;
- микрообучение - это метод, позволяющий эффективно сочетать теоретические знания по обсуждаемой теме и практические умения, которые тщательно анализируются, как наставником, так и наставляемым
- организация конкурсов, соревнований, хакатонов для команд;
- коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов;
- ролевые и педагогические игры;
- групповая работа над проектом.

5. Помощь в профессиональном становлении наставляемого:

- совместная работа над проектом;
- проведение или посещение открытых лекций, семинаров;
- подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т. д.

5.3. Перечень внутренних документов образовательной организации, сопровождающих процесс реализации программы в учреждении:

1. Положение о наставничестве в МБУДО «Спортивная школа»
2. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МБУДО СШ на 2022-2026 годы
3. Приказ директора о назначении наставников;
4. Приказ директора о закреплении наставнических пар (групп).
5. План работы наставника.
6. Журнал наставника
7. Протоколы заседаний педагогического совета на которых рассматривались вопросы наставничества.
8. Приказ директора о проведении итогового мероприятия проекта.

**ПЛАН
РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА МБУДО СШ НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации
1.	Нормативно - организационное обеспечение реализации программы наставничества		
	1. Подготовка и утверждение документов , регламентирующих реализацию программы наставничества	Директор, зам. директора по УВР, инструктор - методист	Сентябрь 2024 г.
	2. Издание приказа по реализации программы наставничества	директор	Август-сентябрь 2024г.
	3. Определение круга наставляемых	Зам. директора по УВР, инструктор-методист	Август-сентябрь 2024г.
	4. Определение педагогов, заинтересованных в наставничестве	Зам. директора по УВР, инструктор-методист	Август-сентябрь 2024г.
2.	Подготовка условий для запуска программы наставничества		
	1. Разработка методической продукции, необходимой для реализации наставничества	Ответственные педагоги-наставники	Сентябрь-октябрь 2024г.
	2. Информирование педагогического коллектива о запуске программы наставничества	Зам.директора по УВР	Сентябрь 2024г.
	3.Проведение анкетирования среди педагогов принимающих участие в программе наставничества.	Ответственные педагоги-наставники	Октябрь-ноябрь 2024г.
	4.Информирование участников программы о сложившихся парах/группах	Зам. директора по УВР	Октябрь 2024г.
	5. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых	педагоги-наставники	Октябрь-ноябрь 2024г.
	6. Анализ полученных от наставляемых данных.	педагоги-наставники	Октябрь-ноябрь 2024 г.

	7. Составление наставниками плана работы по реализации программы наставничества	педагоги-наставники	Ноябрь, 2024 г.
3.	Организация хода реализации программы наставничества		
	1. Регулярные встречи наставника и наставляемого в соответствии с планом работы 2. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками. 3. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	педагоги-наставники	Декабрь – апрель 2024-25г.
4.	Завершение программы наставничества		
	1. Организация итоговой встречи, проведение групповой рефлексии, обмен опытом, обсуждение (по возможности) возникших проблем 2. Организация «обратной связи» с наставниками, наставляемыми (итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы) 3. Проведение и анализ мониторинга качества реализации программы наставничества 4. Аналитическая справка итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества 5. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников 6. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, на сайте учреждения.	педагоги-наставники, методисты	Май 2025 г.