

Принята на заседании  
Педагогического совета  
протокол № 5  
от « 04 » 09 2022 г.

«Утверждаю»  
Директор МБОУ ДО ЦТ «Мастер»  
В.А. Баженова  
приказ № 14 - О от « 01 » 09 2022 г.



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

### «ПЕДАГОГ ДО - ПЕДАГОГ ДО»

2022/2023 уч.года

*муниципального бюджетного образовательного*

*учреждения дополнительного образования*

*Центр творчества «Мастер»*

*Составитель:*  
Баженова Вероника Александровна  
методист

*Срок реализации: 1 год*

2022 г.

Принята на заседании  
Педагогического совета  
протокол № \_\_\_\_\_  
от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**«Утверждаю»**  
Директор МБОУ ДО ЦТ «Мастер»  
\_\_\_\_\_ В.А. Баженова  
приказ № \_\_\_ - О от « \_\_\_ » \_\_\_ 20\_\_ г.

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

### **«ПЕДАГОГ ДО - ПЕДАГОГ ДО»**

*2022/2023 уч.года*

*муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования*

*Центр творчества «Мастер»*

**Составитель:**  
Баженова Вероника Александровна  
методист

**Срок реализации: 1 год**

2022 г.

## Содержание программы

I.	<b>Пояснительная записка</b> .....	3 – 6
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества .....	3 – 4
1.2.	Взаимосвязь с другими документами организации .....	4 – 5
1.3.	Цель и задачи программы наставничества.....	5
1.4.	Срок реализации программы.....	5 – 6
1.5.	Применяемые формы наставничества и технологии.....	6
II.	<b>Содержание программы</b> .....	6
2.1.	Основные участники программы и их функции.....	6 – 7
2.2.	Механизм управления программой наставничества.....	7 – 10
III.	<b>Оценка результатов программы и ее эффективности</b> .....	10 – 12
3.1.	Организация контроля и оценки.....	10
3.2.	Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	12
IV.	<b>План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год</b> .....	12 – 15
VI.	<b>Приложения</b> .....	16 – 18

## I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современном учреждении дополнительного образования нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией новых проектов таких как ПФДО, «Успех каждого ребенка», так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к педагогу предъявляет и «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», вступивший в силу с 08 сентября 2015 года.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога дополнительного образования. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с педагогической документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс

профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашего учреждения, так как у нас работают молодые педагоги и планируется увеличение педагогического коллектива (вновь прибывшие педагоги).

## **1.2. Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «педагог дополнительного образования – педагог дополнительного образования» разработана на базе муниципального бюджетного образовательного учреждения Центр творчества «Мастер» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

При составлении программы наставничества мы опирались на практики наставничества в системе образования Российской Федерации, как Открытый педагогический клуб «Образование без границ» <http://akadem.irooo.ru/obrazovanie-bez-granits>, Международный методический центр «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века» <http://akadem.irooo.ru/>.

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами МБОУ ДО ЦТ «Мастер», дополнительными общеобразовательными общеразвивающими программами, и другими документами.

### **1.3. Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества МБОУ ДО ЦТ «Мастер» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

#### **Задачи:**

1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим МБОУ ДО ЦТ «Мастер» через освоение норм, требований и традиций МБОУ ДО ЦТ «Мастер» и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучающихся.

4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **1.4. Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МБОУ ДО ЦТ «Мастер» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что наставники назначаются для молодых и новых специалистов на один учебный год и тем, что через год может поменяться кадровый состав учреждения опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, отпуск по уходу за ребенком, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 01.12.2020 года, срок окончания 31.08.2021 года.

## **1.5. Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2020 – 2021 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагог дополнительного образования МБОУ ДО ЦТ «Мастер с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **2.1. Основные участники программы и их функции**

#### **Наставляемые:**

1) Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

#### **Наставники для молодых специалистов:**

1) Котелевец Д.А. – педагог дополнительного образования, методист

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие педагоги дополнительного образования сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все педагогические работники имеющие стаж работы более 3 лет.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют функции Наставника-консультанта – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

## 2.2. Механизм управления программой

**Основное взаимодействие между участниками:** «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

### **Требования, предъявляемые к наставнику:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу МБОУ ДО ЦТ «Мастер», обучающимися и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;



- знакомить молодого специалиста с МБОУ ДО ЦТ «Мастер», с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение;

- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и других мероприятий;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в МБОУ ДО ЦТ «Мастер», привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **Требования к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности МБОУ ДО ЦТ «Мастер», и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем.

**Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы.

Куратором программы наставничества является методист МБОУ ДО ЦТ «Мастер».

### III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

#### 3.1. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на совещании при директоре.

**Итоговый контроль** будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых (Приложение 3).

#### 3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<i>1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i>		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»	<b>нет</b>	

1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	1	
<i>2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i>		
2.1. Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	0	
2.2 Количество наставников из числа педагогов	3	
2.3 Количество наставников из числа выпускников	0	
2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий	0	
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей	0	
2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов	0	
<i>3. Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «педагог-педагог»:</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	3	
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	0	
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0	
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
<i>4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	0	
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества	0	
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	0	
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	0	

#### IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

##### **Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

##### **План реализации мероприятий программы наставничества на 2022/23 учебный год**

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.</li><li>- Беседа: Традиции МБОУ ДО ЦТ «Мастер». Ближайшие и перспективные планы МБОУ ДО ЦТ «Мастер».</li><li>- Инструктаж: Нормативно – правовая база МБОУ ДО ЦТ «Мастер», (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка МБОУ ДО ЦТ «Мастер».</li><li>- Требования к оформлению педагогической документации.</li><li>- Закрепление за молодыми специалистами наставников.</li><li>- Определение темы по самообразованию.</li></ul>	Сентябрь 2022	Директор МБОУ ДО ЦТ «Мастер», наставники

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Практические занятия: Планирование и организация работы по ДООП (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование);</li> <li>- Изучение инструкций: Как вести журнал учета работы педагога ДО, личные дела обучающихся.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация работы наставников.</li> <li>- Составление плана работы молодого специалиста.</li> <li>- Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</li> <li>- Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов</li> </ul>	<p>Сентябрь 2022- декабрь 2022</p>	<p>Директор МБОУ ДО ЦТ «Мастер», наставники</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Методические разработки: требования к анализу занятия и деятельности педагога ДО на уроке. Типы, виды, формы урока.</li> <li>- Занятие: Работа с учебной документацией;</li> <li>- Обучение составлению отчетности по окончанию полугодия;</li> <li>- Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями обучающихся.</li> <li>- Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам,</li> </ul>	<p>февраль 2023</p>	<p>Директор МБОУ ДО ЦТ «Мастер», наставники</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</li> <li>- Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;</li> <li>- Посещение молодым специалистом занятий педагога – наставника.</li> <li>- Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»</li> <li>- Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</li> <li>- Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</li> </ul>	<p>март 2023</p>	<p>Директор МБОУ ДО ЦТ «Мастер», наставники</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Посещение занятий, мероприятий, праздников у опытных педагогов дополнительного образования.</li> <li>- Посещение занятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</li> </ul>	<p>апрель 2023</p>	<p>Директор МБОУ ДО ЦТ «Мастер», наставники</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</li> <li>- Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).</li> <li>- Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</li> <li>- Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).</li> <li>- Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</li> <li>- Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</li> <li>- Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.</li> <li>- Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">май 2023</p>	<p style="text-align: center;">Директор МБОУ ДО ЦТ «Мастер», наставники</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.</li> <li>- Посещение и взаимопосещение занятий.</li> <li>- Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами</li> </ul>	<p style="text-align: center;">В течение года</p>	<p style="text-align: center;">Директор МБОУ ДО ЦТ «Мастер», наставники</p>

**Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности**

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	<p>В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.</p> <p>Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствием с формуляром-образцом</p>	<p>Куратор программы Команда программы</p>
2	Организация	<p>Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания;</p> <p>подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы).</p> <p>Создать группу оценщиков.</p> <p>Привлечь специалистов для обучения наставников. Заключить необходимые договоры (в том числе договоры сетевого взаимодействия).</p> <p>Организация работы наставнических пар или групп.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>Разработать памятку наставника.</p>	<p>Куратор Команда программы педагоги ДО</p>
3	Мотивация	<p>Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).</p> <p>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых</p>	<p>Куратор Педагоги ДО</p>

		знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	Куратор Команда программы
5	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров	Куратор Команда программы Педагоги ДО

(Приложение 2)

### Отчётная форма по итогам четверти 2022-2023 учебного года

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг результатов по итогам полугодий
- 3) Общие сведения по итогам полугодий
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися.
- 6) Пропуски занятий
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях



## РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.		
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.		
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.		
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.		