

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
муниципального образования Плавский район  
«Дом детского творчества»**

---

301471, Российская Федерация, Тульская область, г. Плавск, ул. Победы, д.20,  
тел./факс 8(48752) 2-12-68,

**ПРИКАЗ**

от 30 марта 2022 года

№ 26

**Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических  
работников в МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ»**

В соответствии с приказом министерства образования Тульской области от 29 декабря 2021 года № 1727 «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области», с учетом методических рекомендаций Министерства Просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», а также на основании протокола педагогического совета от 30.03.2022 № 4

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о системе наставничества педагогических работников в МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ» (Приложение № 1 к приказу).
2. Утвердить дорожную карту (План мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ») на 21022 год (Приложение № 2 к приказу).
3. Утвердить наставнические пары и группы (Приложение № 3 к приказу).
4. Внести дополнения в коллективный договор, в Положение об условиях оплаты труда работников МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ» (в связи с дополнительными обязанностями педагогических работников по осуществлению наставничества Срок: до 01.09.2022).
5. Заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам педагогических работников, осуществляющим дополнительную работу по наставнической деятельности. Срок: до 01.09.2022.

Директор: \_\_\_\_\_ Илюхина Л.А.

**Положение**  
**о системе наставничества педагогических работников в МБУ ДО**  
**МО Плавский район «ДДТ»**

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования муниципального образования Плавский район «Дом детского творчества» (далее – ДДТ, или Учреждение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Данное Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

**1.2.** В Положении используются следующие понятия:

**Наставник** – участник 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.

**Наставник-специалист** – педагогический работник Учреждения, который осуществляет наставничество по принципу «один на один» (One-on-OneMentoring).

**Старший наставник** - педагогический работник Учреждения, который осуществляет наставничество по принципу «равный – равному» (Peer-to-PeerMentoring).

**Ведущий наставник** - педагогический работник Учреждения, который осуществляет деятельность в рамках командного наставничества (TeamMentoring).

**Наставляемый** – участник 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.

Индивидуальная образовательная траектория наставляемого (**ИОТН**) – это краткосрочная и/или долгосрочная (сроки реализации определяются целями и задачами программы наставничества) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках формального и неформального образования, реализуемая на основе оценки профессиональных дефицитов и образовательных потребностей.

**Форма наставничества** – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** – программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

**1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:**

- принцип научности, предполагающий применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников

- принцип системности и стратегической целостности, предполагающий разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне Учреждения

- принцип легитимности, подразумевающий соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе

- принцип обеспечения суверенных прав личности, предполагающий приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника

- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого

- принцип аксиологичности, подразумевающий формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям

- принцип личной ответственности, предполагающий ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества

- принцип индивидуализации и персонализации наставничества, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития

- принцип равенства, признающий, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

#### **1.4. Методологической основой системы наставничества 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 (подсистемы постдипломного профессионального образования) в рамках неформального образования, обеспечивающей непрерывное профессиональное образование педагогов;

– **составной части методической работы Учреждения по совершенствованию педагогического мастерства работников**, включающей 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 коллектива и т.д.

**1.5.** Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу Учреждения. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации программы наставничества принимает руководитель ДДТ в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в Учреждении и замены их отсутствия.

## **2. Цель и задачи системы наставничества**

**2.1. Цель системы наставничества педагогических работников** – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в ДДТ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

**2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:**

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

– оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников ДДТ, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

– содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне учреждения и других образовательных организаций

– 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 ДДТ, в ознакомлении с традициями и укладом учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей

– обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество

– ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, развивать его способность самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью

– содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством

– знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

### **3. Формы наставничества**

**3.1.** В МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ» применяются такие **формы наставничества**, как «педагог – педагог», «работодатель – студент» (в случае прохождения практики на базе учреждения), «методист - группа», и др. по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

При реализации наставничества в Учреждении применяются:

**1. 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.

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

**3. 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.

**4. 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.

**5. 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.

**6. Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом, методистом, компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обмена 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»).

#### **4. Организация системы наставничества**

**4.1.** Наставничество организуется на основании приказа руководителя ДДТ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ»

**4.2.** Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя Учреждения.

**4.3. Руководитель МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ»:**

– осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества педагогических работников в Учреждении

– издает локальные акты Учреждения о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в ДДТ

– утверждает куратора (ведущего наставника) реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их

– утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в ДДТ

– 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.

#### **4.4. Куратор (ведущий наставник) реализации программ наставничества:**

– назначается руководителем Учреждения из числа педагогических работников

– своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в Учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых

– разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в Учреждении

– ведёт персонифицированный учёт наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием официального сайта Учреждения

– формирует банк 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 с привлечением наставников из других Учреждений ДО

– курирует процесс разработки и реализации программ наставничества

– осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в Учреждении, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации программ наставничества педагогических работников



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

#### **4.5. Старший наставник, наставник-специалист:**

– совместно с ведущим наставником принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в Учреждении

– ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары/группы наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность)

– разрабатывает, апробирует и реализует программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов

– принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников

– осуществляет подготовку участников программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.

– осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации программ наставничества в Учреждении

– участвует в мониторинге эффективности и результативности реализации программ наставничества педагогических работников

– совместно с руководителем Учреждения, ведущим наставником участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников

– принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении программ наставничества на сайте Учреждения и социальных сетях.

## **5. Права и обязанности наставника**

### **5.1. Права наставника:**

– привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников Учреждения 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 ведущему наставнику и руководителю Учреждения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника

– осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

## **5.2. Обязанности наставника:**

– руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами Учреждения при осуществлении наставнической деятельности

– находиться во взаимодействии со всеми структурами Учреждения, осуществляющими работу с наставляемыми по программе наставничества (педагогический совет, семинар «Школа совершенствования педагогического мастерства», районные семинары педагогов дополнительного образования и др.

– осуществлять включение наставляемых 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 педагогической образовательной деятельности, организуя участие в мероприятиях для наставляемых различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.)

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

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

## **6. Права и обязанности наставляемого**

### **6.1. Права наставляемого:**

– систематически повышать свой профессиональный уровень

– участвовать в составлении программы наставничества педагогических работников

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

– вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию программ наставничества педагогических работников Учреждения

– обращаться к ведущему наставнику и руководителю ДДТ с ходатайством о замене старшего наставника, наставника-специалиста.

## **6.2. 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 программы наставничества в установленные сроки

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения

– знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в ДДТ

– 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.

## **7. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество**

**7.1.** Формирование наставнических пар/групп осуществляется по основным критериям:

– профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого/ых

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

**7.2.** Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием ведущего наставника, старших наставников, наставников-специалистов и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя Учреждения.

## **8. Завершение программы наставничества**

**8.1.** Завершение программы наставничества происходит в случае:

– завершения плана мероприятий программы наставничества в полном объеме

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

– по инициативе ведущего наставника (в случае недолжного исполнения программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и (или) наставляемого – форс-мажора).

**8.2.** Изменение сроков реализации программы наставничества педагогических работников.

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

## **9. Условия публикации результатов программы наставничества педагогических работников на сайте ДДТ**

**9.1.** Для размещения информации о реализации программы наставничества педагогических работников на официальном сайте Учреждения создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы 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 Учреждении и др.

**9.2.** Результаты программ наставничества педагогических работников в Учреждении публикуются после их завершения.

## **10. Заключительные положения**

**10.1.** Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем Учреждения и действует бессрочно.

**10.2.** 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 МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ».

**Приложение № 2**  
к приказу по МБУ ДО МО  
Плавский район «ДДТ»  
от 30.03.2022 № 26

**ДОРОЖНАЯ КАРТА**  
(План мероприятий) реализации Положения о системе наставничества педагогических работников  
в МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ» на **2022** год

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат. Вид документа
1	2	3	4	5
1.	<b>Нормативное правовое регулирование реализации системы наставничества в МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ» (далее - ДДТ)</b>			
1.1.	Утверждение состава проектной группы по внедрению системы наставничества (далее - СН) в 2022 г.	01.04. – 04.04.2022	Илюхина Л.А.	Приказ ОУ
1.2.	Назначение ответственного лица (куратора) за реализацию СН в МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ»	до 05.04.2022	Илюхина Л.А.	Приказ ОУ
1.3.	Разработка, согласование и утверждение дорожной карты реализации СН в МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ»	до 10.04.2022	Данилова Н.Н. Илюхина Л.А.	Дорожная карта, Приказ ОУ
1.4.	Разработка и утверждение распорядительных актов о реализации СН на уровне ДДТ, включающих:	11.04 – 12.04. 2022	Илюхина Л.А.	Приказы ОУ

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- назначение ответственных за реализацию СН в учреждении с описанием их обязанностей</li> <li>- назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программ наставничества в учреждении</li> <li>- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества</li> <li>- планируемые результаты внедрения СН в учреждении</li> </ul>			
1.5.	Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145	11.04. – 12.04. 2022	Илюхина Л.А.	Распорядительные акты
2.	<b>Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения системы наставничества</b>			
2.1	Информирование участников образовательных отношений о реализации СН	до 15.04. 2022	Илюхина Л.А. Терешина И.И.	Информация на сайте ДДТ
2.2	Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программ наставничества в рамках действующего законодательства	до 15.04.2022	Данилова Н.Н.	Перечень партнерских организаций
2.3	Формирование базы наставников на уровне МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ»	в течение всего периода	Илюхина Л.А. Данилова Н.Н.	База наставников, которая <b>потенциально</b> может

		реализации СН		участвовать в программах наставничества, включая формы: «педагог - педагог», «методист - группа»
2.4	Формирование баз программ наставничества на уровне МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ»	в течение всего периода реализации СН	Данилова Н.Н.	Базы эффективных программ наставничества
2.5	Разработка программно-методических материалов на уровне ДДТ, необходимых для реализации СН	до 20.04.2022	Данилова Н.Н.	Программно-методическое обеспечение реализации СН
2.6	Информирование администрации партнёрских МБОУ о реализации СН	до 15.04.2022	Илюхина Л.А. Данилова Н.Н.	Информационная кампания
2.7	Популяризация СН через СМИ, информационные ресурсы сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальные ресурсы организаций-участников СН	апрель – май 2022	Илюхина Л.А. Терешина И.И.	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией
<b>3.</b>	<b>Реализация системы наставничества в МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ» в 2022 году</b>			
3.1	Работа по созданию условий для работы по программе наставничества	апрель - декабрь 2022г.	Илюхина Л.А. Данилова Н.Н.	Нормативное обеспечение



				Распорядительная документация Программно-методическое обеспечение Материально-техническое обеспечение
3.2	Формирование базы наставляемых в 2022 году	до 15.04. 2022 г.	Илюхина Л.А. Данилова Н.Н.	База наставляемых с перечнем запросов профессиональных дефицитов
3.3	<p><b>Формирование наставнических пар:</b></p> <p><b>1. Терешина И.И. – Мамбык О.А.</b> («педагог – педагог». Направления деятельности: работа с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива)</p> <p><b>2. Федотова И.И. – Анискин С.С.</b> («педагог – педагог». Направления деятельности: работа с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; обучение при введении новых технологий и</p>	до 15.04. 2022 г.	Илюхина Л.А. Данилова Н.Н.	База наставников для участия в программах наставничества в 2022 году, подходящая для конкретных программ и запросов наставляемых. Сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программ СН

	<p>инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива)</p> <p>Формирование <b>наставнической группы: Данилова Н.Н. – Самохина Ю.А., Абанина Г.А., Сорокина И.А.</b> («методист – группа». Направления деятельности: работа с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации)</p> <p>Формирование базы наставников и их обучение для реализации СН в 2022 году</p>			
3.4.	<p>Организация работы <b>наставнических пар и группы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- встреча-планирование</li> <li>- совместная работа наставника и наставляемого (комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением обратной связи)</li> <li>- итоговая встреча.</li> </ul>	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	Данилова Н.Н.	Реализация программ наставничества
3.5.	<p>Завершение наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии</li> </ul>	декабрь 2022 г.	Данилова Н.Н.	Фиксация результатов и организация комфортного выхода наставника и наставляемого из программы

<b>4.</b>	<b>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для педагогов дополнительного образования</b>			
4.1	Участие в семинаре «Школа совершенствования педагогического мастерства», в районных семинарах педагогов дополнительного образования, активное участие (выступления) на районных методических объединениях, областных тематических мероприятиях 2022 г.	в течение всего периода реализации СН	Илюхина Л.А.	Комплекс тематических мероприятий
4.2	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальном сайте ДДТ	до 01.10.2022	Терешина И.И.	Сформированность системы поддержки наставничества через сеть Интернет
4.3	Выявление и распространение лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для наставляемых педагогов	апрель – декабрь 2022	Илюхина Л.А. Данилова Н.Н.	Лучшие наставнические практики СН
<b>5.</b>	<b>Мониторинг и оценка результатов внедрения системы наставничества</b>			
5.1.	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ» Анализ реализации и эффективности программ наставничества	Ноябрь – декабрь 2022	Данилова Н.Н.	Данные о процессе и реализации программ наставничества от участников программ
<b>6.</b>	<b>Координация и управление реализацией внедрения системой наставничества</b>			

6.1.	Координирование внедрения СН	В течение всего периода внедрения системы наставничества	Илюхина Л.А.	Обеспечение условий реализации системы наставничества
6.2.	- Контроль проведения программ наставничества. - Контроль реализации мероприятий по внедрению системы наставничества	В течение всего периода внедрения системы наставничества	Илюхина Л.А.	

**Наставнические пары и группы в МБУ ДО МО Плавский район «ДДТ»**

1. «Педагог- педагог» Федотова И.И. - Анискин С.С.
2. «Педагог- педагог» Терешина И.И. – Мамбык О.А.
3. «Методист-группа» Данилова Н.Н.- Самохина Ю.А., Сорокина И.А.,  
Абанина Г.А.













