

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Веселовский центр творчества

Принято решением
Педагогического совета
Протокол № 1 от 31.08.2020г.



Утверждаю:
Директор МБУ ДО
Веселовский ЦТ
Г.А. Лямкина
Приказ №111 от 01.09.2020г.

ПРОГРАММА
«Наставничество»

для педагогов дополнительного образования
объединений туристского направления
1 год

Автор - составитель:
Белоусова Елена Васильевна
методист ДО

п. Веселый
2020 г

Оглавление

Пояснительная записка.....	3 стр.
1. Общие положения.....	3 стр.
2. Нормативные основы программы наставничества.....	4 стр.
3. Сроки реализации Программы	5 стр.
4. Этапы реализации программы.....	5стр.
5. Возраст	6 стр.
6. Формы наставничества.....	6 стр.
7. Формы и методы работы педагога-наставника.....	9стр.
8.Организационно-методическая деятельность	10 стр.
9.Мониторинг	10 стр.
10.План работы наставника.....	11 стр.
11. Ожидаемые результаты	12 стр.
12. Список литературы	13 стр.
13. Дорожная карта (приложение №1).....	14 стр.

Пояснительная записка

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

Актуальность программы «Наставничество» МБУ ДО Веселовского ЦТ обусловлена тем, что в настоящее время в образовательных организациях проводится внедрение Приказа Минтруда России от 05.05.2018 № 298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». От профессионализма педагогических кадров напрямую зависит формирование личностных компетенций, направленных на приобретение навыков адаптации, самообразования и непрерывного личностного самосовершенствования.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации программы через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставник - участник программы, опытный и успешный педагог, имеющий опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников.

Наставляемый - участник программы наставничества (педагог, молодой специалист, студент и т.д.), который 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.

Цель наставника - довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике больше не будет необходимости, то есть устранить зависимость наставляемого от наставника, и содействовать становлению подопечного как самостоятельного педагога.

Происходящие изменения в современном обществе требуют развития новых способов образования, педагогических технологий, нацеленных на индивидуальное развитие личности, творческую инициацию, выработку навыка самостоятельной навигации в информационных полях, формирование у учащихся универсального умения ставить и решать задачи для разрешения возникающих в жизни проблем – профессиональной деятельности, самоопределения, повседневной жизни.

1. Общие положения.

Программа «Наставничество» для педагогов дополнительного образования объединений «Туристский», «Дорогою туриста», «Юный турист». Программа разработана и для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам туристско-краеведческой направленности (далее - Программа наставничества),

Цель программы:

- создание условий для формирования эффективной системы поддержки и совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций туристско-краеведческой направленности, работающих по направлению туризм.

Задачи программы:

- ускорение процесса профессионального становления педагогических работников туристско-краеведческой направленности, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- развитие у наставляемых интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции;
- организационная, методическая, экспертно-консультационная информационная и просветительская поддержка наставляемых;
- внедрение новых образовательных технологий и различных форматов дистанционного образования;
- выявление, изучение и диссеминация инновационного педагогического опыта и внедрение лучших наставнических практик;
- обеспечение реализации мер по работе наставников в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

2.Нормативные основы программы наставничества:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минтруда России от 05.05.2018 № 298н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»
- Устав муниципального бюджетного учреждения Веселовский центр творчества
- Положение о педагогическом совете.
- Положение об управляющем совете.
- Положение о методическом совете.
- Дорожная карта.

3.Сроки реализации Программы

1.1. Программа рассчитана на срок с сентября по май (учебный год) и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

1.2. Форма наставничества: очно-заочная, в том числе с использованием дистанционные образовательных технологий.

4.Этапы реализации программы

1-й этап — адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап - основной (преобразующий). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемых, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности наставляемых, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Этапы	Содержание этапа	Прогнозируемый результат
Адаптационный	<ul style="list-style-type: none">- организация наставничества;- организационные мероприятия; - анализ нормативно-правовой базы;- разработка стратегии основных направлений работ;- формирование плана действий по реализации стратегии;- принятие и утверждение плана работы	<ul style="list-style-type: none">- возможность создания информационного банка о наставниках и наставляемых;
Преобразующий	<ul style="list-style-type: none">- анализ процесса адаптации; - корректировка отдельных составных элементов работы;- интерактивные формы работы;- формирование профессиональных компетенций	<ul style="list-style-type: none">- развитие личностно профессиональных компетенций наставляемых;- развитие стрессоустойчивости;- развитие высоко развитого эмоционального интеллекта;- поддержание гармоничной и сбалансированной жизни;

Контрольно – оценочный	- диагностика и самодиагностика педагогической деятельности; - подведение итогов работы в рамках программы	- возможность индивидуального развития личности; - развитие творческого стиля мышления наставляемых; - развитие новых профессионально педагогических компетенций и личностных качеств наставляемых; - умение создавать и удерживать партнерскую, вдохновляющую и поддерживающую среду в педагогическом коллективе; - развитие индивидуального, лично-ориентированного и интерактивного подхода в обучении; - развитие эффективных навыков коммуникации.
------------------------	---	--

Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию его личности. Наставляемые могут успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности и в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Поэтому наставниками должно быть организовано диагностическое сопровождение методической работы с наставляемым.

Основным методом работы является выявление возникающих у них затруднений. Наставникам необходимо понимать, что он знает или не знает, умеет или не умеет делать, проводится анкетирование. Анкета служит неким ориентиром и основана на требованиях федерального государственного образовательного стандарта и профессионального стандарта педагога дополнительного образования.

5.Возраст: разновозрастная (от обучающихся 10-18 лет), до педагога с большим стажем работы (20-30 лет).

6.Формы наставничества:

Исходя из образовательных потребностей МБУ ДО Веселовский ЦТ в данной программе наставничества рассматриваются две формы наставничества: «педагог-обучающийся», «обучающийся- обучающийся».

Форма наставничества «Обучающийся -обучающийся».

Цель - разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной

организации.

6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

- 1.** Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
- 2.** Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, в целом.
- 3.** Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Характеристика участников формы наставничества «Обучающийся-обучающийся».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.	Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстранённый от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Схема реализации формы наставничества «Обучающийся -обучающийся».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер - пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный - равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Форма наставничества «Педагог – обучающийся»

Цель такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учёбе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результат:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБУ ДО Веселовского ЦТ, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений.	Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстранённый от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
Формы взаимодействия	Цель	
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.	
«Лидер - пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	
«Равный - равному»	Обмен навыками для достижения целей.	
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.	

Схема реализации формы наставничества «Педагог - обучающийся».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – обучающийся»	конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.

Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках объединения	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

7.Формы и методы работы педагога-наставника:

Консультирование (индивидуальное, групповое);

Популяризация и разъяснение результатов современных психологопедагогических исследований;

Консультирование по вопросам организации образовательного процесса в условиях модернизации образования.

Активные методы - семинары, практические занятия, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.

Метод самонаблюдения как разновидность наблюдения. Выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения.

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. В процессе микрообучения перед наставляемыми стоит конкретная педагогическая проблема, но, в то же время созданы «безопасные» условия для ее решения, что позволяет снизить риск «провала» в ситуациях сомнения и незнания. Важно знать, что ведущим методом в микрообучении, является наблюдение.

Кейс-метод (от англ. case — случай, ситуация, дело), методситуационного анализа)

- техника обучения, использующая описание реальных ситуаций;
- описание конкретной практической ситуации, методический прием обучения по принципу «от типичных ситуаций, примеров — к правилу, а не наоборот», предполагает активный метод обучения, основанный на рассмотрении конкретных (реальных) ситуаций из практики наставляемого;

- набор специально разработанных учебно-методических материалов на различных носителях (печатных, аудио-, видео- и электронные материалы), выдаваемых педагогу для самостоятельной работы.

Методический коучинг- это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически:

- повышать уверенность в себе у наставляемых;
- помогать в образовательной деятельности организовывать работу на более высоком профессиональном уровне;
- улучшать достижения наставляемых.

8. Организационно-методическая деятельность

Методическое руководство становлением наставляемого как компетентного специалиста будет эффективно только при условии обновления самой методической работы, где функция контроля сменяется функцией оказания методической помощи наставляемому, с тем, чтобы сформировать у них самостоятельное творческое, креативное поведение. С этой целью необходима новая технология методической работы: оказание практической помощи.

Только систематическая работа методической службы, администрации образовательных организаций, наставников и наставляемых, а также непрерывное профессиональное образование может привести к эффективным результатам.

Организация помощи при подготовке выступлений на семинарах, педагогических чтениях и т.п., в том числе дистанционных.

9. Мониторинг

Мониторинг процесса реализации программы наставничества: система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и.или отдельных ее элементах.

Мониторинг состоит из этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста педагога, динамика образовательных результатов;
- рефлексия

10.

ПЛАН
РАБОТЫ НАСТАВНИКА

№п/п	Мероприятия	Сроки выполнения	Отметка о выполнении, (результат)
1.	Вводное ориентационное собеседование, установление доверительных отношений между наставляемыми и наставниками	сентябрь	
2.	Проведение анкетирования педагога, желающего принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	сентябрь	•
3.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов. Диагностика затруднений: анкетирование, беседа, тестирование	октябрь	
4.	Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания)	октябрь	
5.	Освоение современных образовательных технологий. Организация и разработка практических заданий	октябрь	
6.	Подборка методических рекомендаций для работы	ноябрь	
7.	Важнейшие моменты организации работы объединения. Меры безопасности при организации занятия и мероприятий по туризму. Работа с родительским активом - как важная форма организации процесса образования. Минимальный комплект оборудования для	ноябрь	
8.	Организация занятий и мероприятий по туризму	ноябрь	
9.	Планирование занятий, проведение соревнований по туризму.	ноябрь	
10	Особенности создания картосхем для организации занятия, туристских дистанций Разбор организации занятий и мероприятий педагога.	декабрь	

11	Работа судейского аппарата при проведении мероприятия по туризму. Предсоревновательная подготовка.. Первичные судейские документы. Подведение итогов. Карточка участника — как основа картотеки участников мероприятий. Практическая работа .	февраль	
12	Наведение и прохождения различных переправ с самостраховкой. Самонаведение этапов. Отработка прохождения поставленных дистанций	февраль-апрель	
13	Подбор, разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование и др.)	апрель	
14	Консультация, помощь при проведении самостоятельной работы педагогом. Самоанализ наставляемого педагога.	апрель	
15	Подготовка к участию в региональных и районных соревнований по туризму	апрель	
16	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации плана, программы и профессионального роста наставляемого обучающегося	май	
17	Отчет о проделанной работе .	май	
18	Подготовка характеристики с оценкой работы педагога за весь период наставничества	май	

11.Ожидаемые результаты:

Успешная адаптация наставляемых в работе МБУ ДО Веселовский ЦТ по направлениям их деятельности.

Осознанная потребность наставляемых в непрерывном профессиональном образовании с использованием дистанционных форм обучения.

Развитие профессиональных компетенций и педагогического мастерства наставляемых на нормативно-правовой основе.

Повышение эффективности профессионально-педагогической деятельности наставляемых в МБУ ДО Веселовский ЦТ и профессиональных достижениях.

12. Список использованной литературы

1. Ахметова С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний//Креативная экономика.2012 №7.с 98-104.
2. Управление персоналом в России: история и современность: Монография/ Под ред. А.Я. Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА –М,2013.
3. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала///Экономическаясоциология.2011.Т.12№2 с.80-98.
4. https://drive.google.com/file/d/1NEZR6u55JfSudJD8_hz_O811dVYuLk9d/view
5. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися").
6. Проект «Профессиональная среда». [Электронный ресурс] <http://ps.dogm.mos.ru/>.
7. Распоряжение от 25.12.2019№ Р-145«Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
8. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования.. Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №3.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

(дорожная карта)

внедрения методологии (Целевой модели) наставничества учащихся МБУ ДО Веселовский ЦТ,
осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам
на 2020 год (далее - Целевая модель наставничества)

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности				
Формирование базы наставляемых из числа учащихся, педагогов, представителей родительской общности.	Сентябрь 2020 год	Сформирована база наставляемых	Количество участников, охваченных системой наставничества	Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества
Организация обучения наставников из числа каждой (педагогические работники, учащиеся), в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	По отдельному графику	Сформированы группы наставников для обучения, проведено обучение наставников	Проведено не менее 3 образовательных занятий для наставников каждой группы, оказаны индивидуальные консультации.	Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества
Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате «нетворкинг»	Октябрь 2020 год	Организована общая встреча в формате «нетворкинг»	Проведено пост-анкетирование на предмет предпочитаемого	Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели

(комплекс упражнений на знакомство, взаимодействие и коммуникацию)			наставника и наставляемого	наставничества
Формирование наставнических пар или групп	Октябрь 2020 год	Сформированы наставнические пары или группы	Количество сформированных наставнических пар (групп)	Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества, зав. отделами
Оформление согласий на обработку персональных данных участников Целевой модели наставничества и законных представителей обучающихся, не достигших 14-летнего возраста	Октябрь 2020 год	Оформлены согласия на обработку персональных данных	100% участников	Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества
Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы	Октябрь 2020 год	Проведены организационные встречи, составлены индивидуальные планы внутри каждой наставнической пары/группы		Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества
Утверждение индивидуальных планов	Октябрь 2020 год	Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов		Лямкина Г.А. директор МБУ ДО ЦТ
Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча;	В течение всего периода	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов	100 % выполнения индивидуального плана наставника и наставляемого	Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества,

- встреча планирование; -совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; - итоговая встреча				зав. отделами
Реализация индивидуальных планов	В течение всего периода	Реализация индивидуальных планов	Индивидуальные планы реализованы не менее, чем на 90%, приняло 100% участников Целевой модели наставничества	Наставники
Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры «Твой результат - мои возможности»	Декабрь 2020 год	Организована деловая игра для участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры «Твой результат - мои возможности»	Участие в игре приняло не менее 90% участников	Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества
Программно-методическое сопровождение деятельности				
Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы (системы) наставничества для каждой из наставнической групп	Октябрь 2020 год	Программные, методические и дидактические материалы		Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества
Разработка формы	До	Разработаны формы диагностической анкеты для каждой		Лысенко Т.А.,

диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации Целевой модели наставничества	30.09.2020 года	сформированной группы/пары		педагог-психолог, методист, член рабочей группы
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг				
Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	Октябрь 2020 год	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования по Целевой модели с привлечением психологов и специалистов (по согласованию наставничества), выбраны формы наставничества зав. отделами		Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества
Анализ анкет, заполненных после организации общей встречи, нетворкинга	Октябрь 2020 год	Анкеты проанализированы, сформированы наставнические пары/группы, информирование участников о сформированных парах/группах Целевой модели наставничества		Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества
Организация диагностики компетенций. возможностей наставников и потребностей наставляемых (по специально разработанной форме)	1 раз в квартал	Анализ результатов диагностики, составлены сравнительные таблицы по учету изменений	Диагностика пройдена 100% участников Целевой модели наставничества	Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества
Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых	Сентябрь Декабрь	Реестр учета учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества		Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества

специалистов и педагогов, участвующих в программе (системе) наставничества	2020 год			левой модели наставничества
Информационное сопровождение деятельности				
Создание специальных рубрик на официальном сайте образовательной организации	До 01.10.2020	Создано не менее 2-х специальных рубрик, сформирован контент-план по наполнению данных рубрик содержанием		Полумиева С.В. старший методист
Размещение информации о реализации Целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации	В течение всего периода	Ознакомление потенциальных партнеров с реализацией Целевой модели наставничества	Не менее 5 публикаций на ресурсах	Полумиева С.В. старший методист
Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования	Сентябрь 2020 год	Протокол педагогического совета, создан реестр потенциальных наставников из числа педагогических работников МБУ ДО ЦТ	В работе педагогического совета приняло участие не менее 90% специалистов от общего	Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества
Выступления на родительских собраниях с презентацией о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования	До 01.10. 2020 года	Создание реестра потенциальных наставников из числа родителей учащихся		Не менее 5 выступлений на родительских собраниях в детских коллективах МБУ ДО ЦТ
Управление реализацией Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации				
Контроль процедуры внедрения и реализации Целевой модели	Весь период	Выполнение мероприятий Дорожной карты	Выполнено 100% позиций Дорожной карты	директор

наставничества				
Контроль за реализацией мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	Весь период	Выполнение мероприятий	Реализовано 100% мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества
Разработка дорожной карты на 2021 год	До 25.12.2020	Разработана дорожная карта внедрения методологии (Целевой модели) наставничества учащихся МБУ ДО ЦТ на 2021 год		Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества, члены рабочей группы
Создание условий для участия представителей МБУ ДО ЦТ в региональных и Всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	Весь период	Не менее 5 представителей образовательной организации приняли участие в региональных и Всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях		Лямкина Г.А., директор, Кряченко В.С., куратор внедрения Целевой модели наставничества