

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«Дом детства и юношества «Школа самоопределения»

660059, г. Красноярск, ул. им. Академика Вавилова, д.90, тел. 201-52-89

e-mail: udo_ddiu@mailkrsk.ru, сайт:школасамоопределения.рф

Принято:
Педагогическим советом
МБОУ ДО ДДЮ «Школа
самоопределения»
Протокол № __ от 08.12.2023 г.

Утверждаю:

И.о. директора

МБОУ ДО ДДЮ «Школа
самоопределения»

А.П. Котова

Приказ №124-од от 08.12.2023 г.



Положение
о системе наставничества педагогических работников
МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения»

Красноярск, 2023

Содержание

1. Общие положения	2
2. Цель и задачи системы наставничества	3
3. Формы реализации наставничества.....	5
4. Организация системы наставничества	8
5. Права и обязанности наставника	11
6. Права и обязанности наставляемого	12
7. Основные этапы внедрения и реализации системы наставничества	12
8. Завершение персонализированной программы наставничества	13
9. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников	13
10. Мониторинг эффективности реализации системы наставничества	14
11. Заключительные положения	14
12. Приложение	15

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения» (далее Положение) является локальным нормативным актом образовательной организации и разработано с целью внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогов, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам в МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения».

Нормативным основанием для разработки настоящего Положения являются:

- Письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций 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" (утверждены распоряжением Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145).

- Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края».

1.2. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения» (далее – «Школа самоопределения»).

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

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

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый компетентно поделиться опытом и навыками, необходимыми для

стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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.

Куратор – сотрудник организации, отвечающий за организацию системы наставничества, прошедший соответствующую подготовку (или повышение квалификации) по программам наставничества.

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.

Персонализированная программа наставничества (ППН) – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2. Цель и задачи системы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в МБОУ ДО ДДО «Школа самоопределения» – реализация комплекса мер по созданию эффективного ресурса наставничества в образовательной организации, способствующего формированию комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, непрерывному профессиональному росту, личностному и социальному развитию, самореализации педагогических работников, а также успешному закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников МБОУ ДО ДДО «Школа самоопределения»:

- содействовать созданию в организации психологически комфортной образовательной среды, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов;
- способствовать созданию ресурса эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- способствовать формированию и развитию профессиональных знаний и компетенций педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- использовать реализуемую систему наставничества организации как ресурс непрерывного профессионального развития педагогов в МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения», включая подготовку к аттестации;
 - обеспечивать методической поддержкой и сопровождением педагогических работников, участвующих в системе наставничества;
 - содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов путем оказания помощи в проектировании их индивидуальной профессиональной траектории посредством разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
 - 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;
 - оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей в соответствии с Профессиональным стандартом ПДО;
 - ускорять процесс профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
 - содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, участвующих в системе наставничества, соответствующего профессионально-этическим принципам организации, а также требованиям, установленным законодательством;
 - содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, обмену опытом, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне организации и на уровне внешнего сотрудничества;
 - осуществлять мониторинг эффективности персонализированных программ наставничества и содействовать распространению положительного опыта.
- 2.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

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

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника нравственно-ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

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

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

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

3. Формы реализации наставничества

3.1. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ и различных форм наставнической поддержки и сопровождения (кураторство, тьюторство), содержание которых соответствует запросу (проблеме) образовательной организации и участников системы наставничества.

3.2. Реализация программ педагогического наставничества в МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения» осуществляется внутри формы взаимодействия «педагог – педагог», ролевыми основаниями которого принимается пара «наставник-наставляемый».

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы), а также педагога, находящегося в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости, с одной стороны, с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Вариации ролевых моделей взаимодействия внутри формы наставничества «педагог-педагог» могут быть приняты:

- взаимодействие "Новичок-Мастер (опытный педагог-молодой специалист)", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных, психологических, методических) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «Опытный-Опытному (лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий проблему)» предполагает оказание помощи педагогу в восполнении выявленного профессионального дефицита педагогом-коллегой, владеющим данным навыком и готовым поделиться этим ресурсом;
- взаимодействие "Современный-Опытному (педагог-новатор-консервативный педагог)", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

Применение вариантов форм взаимодействия осуществляется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в конкретном виде, так и в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

Реализация программ педагогического наставничества может осуществляться как в индивидуальной, так и групповой форме (до 4 человек для 1 наставника).

3.3. Применяемые формы организации наставничества:

- Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества,

тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

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

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

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

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

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

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

4. Организация системы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении Положения о системе наставничества в МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения».

4.2 Участие в системе наставничества является добровольным и закрепляется после письменного согласия участников приказом руководителя образовательной организации.

4.3. Внедрение целевой модели наставничества и реализация ее этапов осуществляется в соответствии с возложенными должностными обязанностями на участников системы наставничества, утвержденными руководителем образовательной организации.

4.4. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников в организации;
- издает локальные акты о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников;
- утверждает Дорожную карту по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников;
- утверждает Положение о системе наставничества и организации наставничества педагогических работников в организации;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- издает приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты 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.

4.5. Куратор реализации программ наставничества педагогических работников:

- назначается приказом директора из числа заместителей руководителя организации по воспитательной работе, педагогов-организаторов, иных сотрудников организации;
- организует реализацию системы педагогического наставничества в образовательной организации;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников в Школе самоопределения;
- формирует и ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых (молодых/начинающих специалистов и иных категорий наставляемых);
- разрабатывает, организует реализацию плана мероприятий персонализированных программ наставничества или других форм наставнической поддержки и сопровождения, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов или групп педагогических работников;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;
- организует информационное сопровождение реализации программ педагогического наставничества в организации;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с руководителем организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества, оценку вовлеченности педагогов в систему наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества.

4.6. Методический совет организации:

- утверждает план работы методического совета на учебный год с обязательным включением для рассмотрения вопросов реализации целевой модели наставничества не реже 1 раза в год;
- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет информационное, организационно-методическое сопровождение реализации системы (целевой модели) наставничества в рамках образовательной организации;
- помогает куратору формировать пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам, соответствующим запросам наставляемого или наставника (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация внеучебной деятельности, психолого-педагогическое, методическое, организационное сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
- рекомендует руководителю образовательной организации для утверждения состав наставнических пар/групп;
- рекомендует участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- совместно с куратором осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое сопровождение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников и целевой модели наставничества организации в целом;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставником в МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения» может быть педагог со стажем работы от 3-х лет, имеющий желание быть наставником, готовый инвестировать свое время в развитие другого педагога, прошедший соответствующую подготовку (или повышение квалификации) по программам наставничества.

5.2. Права наставника:

- согласовать добровольное участие в системе наставничества;
- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения» с их согласия;
- получать информацию об образовании, прохождении курсов повышения квалификации и другую необходимую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества для наставляемого педагога или выработке системы мероприятий;
- обращаться с заявлением к директору с просьбой о сложении с него обязанностей наставника.

5.3. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными нормативно-правовыми актами и локальными нормативными актами при осуществлении наставнической деятельности;
- выстраивать знакомство наставляемого с образовательной организацией, с требованиями к организации и режиму труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий, связям по должности и трудовым отношениям в организации, со спецификой обучающихся и их родителей;
- наблюдать профессиональную деятельность наставляемого, оказывать ему возможную помощь и поддержку в соответствии с принятыми обязательствами по персонализированной программе наставничества;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого по реализации выполнения принятых мероприятий персонализированной программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных конкурсах разного уровня, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Права наставляемого:

- согласовать добровольное участие в системе наставничества;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью и реализацией персонализированной программы наставничества;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию принятых мероприятий персонализированной программы наставничества;
- обращаться к куратору и руководителю организации с ходатайством о замене наставника.

6.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Профессиональный стандарт педагога ДО», иные федеральные, региональные, муниципальные нормативно-правовые акты и локальные нормативные акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- выполнять обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, профессиональным стандартом педагога ДО, проявлять дисциплинированность, организованность в работе, соблюдать этические принципы педагогического взаимодействия;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей, в том числе, используя помощь и опыт наставника;
- систематически повышать свой профессиональный уровень.

7. Основные этапы внедрения и порядок реализации системы наставничества

7.1. Основные этапы внедрения и реализации целевой модели наставничества в МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения» включают:

7.1.1 Подготовку организационных условий для внедрения и реализации системы наставничества в образовательной организации.

7.1.2 Формирование базы наставников и наставляемых с последующим подбором наставнических пар или групп.

7.1.3 Разработку персонализированных программ наставничества.

7.1.4 Организацию работы наставнических пар/групп.

7.1.5 Завершение работы наставнической пары/группы.

7.1.6 Мониторинг результатов реализации персонализированных программ наставничества.

7.2 Содержание основных этапов внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательной организации регулируется «Методическими рекомендациями по внедрению и реализации целевой модели наставничества в МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения», утвержденные методическим советом образовательной организации (протокол № 2 от 17.11.2022 года).

8. Завершение персонализированной программы наставничества

8.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- реализации плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества, в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого).

8.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников возможно по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов в случае:

- продления срока реализации персонализированной программы наставничества;
- корректировки ее содержания (например, плана мероприятий).

9. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников

9.1. На официальном сайте МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения» создается специальный раздел, в котором размещается информация по внедрению и реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации.

9.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников публикуются на сайте после их завершения в форме статистических данных и аналитических справок без указания Ф.И.О участников.

10. Мониторинг эффективности реализации системы наставничества

10.1. Мониторинг эффективности реализации системы наставничества в образовательной организации осуществляется по следующим показателям:

- количество педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченные в различные формы наставнической поддержки и сопровождения в первые три года работы;
- количество разработанных ППН в соответствии с запросами наставляемых или организации;
- эффективность и полезность ППН как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации (участие в социально-значимых мероприятиях разного уровня и профессиональных сообществах внутри учреждения);
- личностный и профессиональный рост участников системы наставничества;
- инфраструктурные и материально-технические условия обеспечения реализации ППН;
- участие в конкурсах, форумах, практиках наставничества.

10.2. Сроки отчетности наставника о процессе реализации ППН определяются в соответствии с разработанной ППН и заслушиваются на методическом совете образовательной организации не реже 1 раза в учебном году. Формой отчетности наставника является заключение по итогам реализации плана мероприятий персонализированной программы наставничества или других принятых форм поддержки и сопровождения (Приложение 1).

10.3. Сроки отчетности куратора о процессе реализации системы наставничества определяются планом методического совета и заслушиваются на нем не реже 1 раза в учебном году. Формой отчетности куратора является информационно-аналитическая справка о реализации программы наставничества в соответствии с показателями мониторинга эффективности реализации системы наставничества п.10.1.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение подлежит рассмотрению и принятию педагогическим советом МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения».

11.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем МБОУ ДО ДДЮ «Школа самоопределения».

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

**Отчет по реализации плана мероприятий ППН
за 2023-2024 учебный год**

Наставник: _____

Наставляемый: _____

Цель работы: Организация педагогического/методического сопровождения развития профессиональных умений и навыков молодого специалиста на основе выявленных педагогических дефицитов.

Задачи:

1. Познакомить с полным пакетом педагогической/методической документации в профессиональной деятельности педагога дополнительного образования.

2. Осуществлять педагогическое/методическое сопровождение по коррективке выявленных профессиональных дефицитов.

3. Организовать совместное планирование педагогической/образовательной деятельности на год.

4. Совместно с молодым педагогом разработать пакет образовательных/дидактических материалов для его дальнейшей самостоятельной работы.

№	Содержание работы/ мероприятия	Форма проведения	Сроки реализации	Форма предъявления результата	Выполнение
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					

Подпись педагога-наставника:

Подпись педагога-наставляемого: