

ПРИНЯТО На заседании педагогического совета МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего» Протокол № 6 от «21» мая 2025 г.	УТВЕРЖДЕНО Приказом директора МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»
	Приказ № 215-осн. от «27» мая 2025 г.
	Директор МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего» Н.В. Гришина

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ ЦО №58 «ПОКОЛЕНИЕ
 БУДУЩЕГО» - «3D (ДВИЖЕНИЕ. ДЕЙСТВИЕ. ДОСТИЖЕНИЕ)»
 НА 2025-2029 ГОДЫ**

Тула, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Название раздела программы	Страница
1.	ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ	3
1.1	Пояснительная записка	3
1.2	Ведущие целевые установки программы	5
1.3	Основные ожидаемые результаты реализации программы	5
2.	СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ	7
2.1	Целевая модель наставничества МБОУ ЦО №58 «Поколение будущего»	7
2.2	Основные направления наставничества	7
2.3	Основные формы и модели взаимодействия в системе наставничества	7
2.4	Основные этапы профессионального становления молодого педагога	8
2.5	Механизмы мотивации и поощрения участников системы наставничества	8
2.6	Ключевые мероприятия программы наставничества	8
3.	ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ	10
3.1	Дорожная карта реализации программы наставничества	10
3.2	Материально-технические условия реализации программы наставничества	12
3.3	Информационно-методические условия обеспечения реализации программы наставничества	12
3.4	Психолого-педагогические условия программы наставничества	13
3.5	Кадровые условия реализации программы наставничества	13

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1 Пояснительная записка

1.1.1 Программа наставничества МБОУ ЦО №58 «Поколение будущего» - «3D (Движение. Действие. Достижение) – далее – программа - разработана в соответствии с действующей нормативной правовой базой РФ в сфере образования и наставничества, локальными актами МБОУ ЦО №58 «Поколение будущего», регулирующими систему наставничества, в том числе:

Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральным законом от 22.04.2024 N 95-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О молодежной политике в Российской Федерации";

Приказом министерства образования Тульской области от 29.12.2021 № 1727 «Об утверждении Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области»;

действующим Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 58» «Поколение будущего»;

Положением о системе наставничества педагогических работников в МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего», утвержденную приказом от «27» марта 2025 г № 125-осн.

1.1.2 В программе 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 Организации, который осуществляет наставничество по принципу «один на один» (One-on-One Mentoring).

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

Ведущий наставник - педагогический работник Организации, который осуществляет деятельность в рамках командного наставничества (Team Mentoring).

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.

Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением молодых граждан, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, инвалидов из числа молодых граждан, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

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.

1.1.3 Реализация программы основывается на следующих принципах:

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

2) 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 Организации;

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

4) 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;

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

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

7) 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;

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

9) 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.

1.1.4 Срок реализации программы - пять лет.

1.1.5 Адресность программы – молодые специалисты, работники-студенты, работники, прошедшие переподготовку, независимо от возраста из числа педагогических работников ЦО.

1.1.6 Исполнители программы - ведущий наставник, старший наставник, наставники-специалисты, наставляемые.

1.1.7 Фактическое место реализации программы - муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Центр образования № 58 “Поколение будущего”» (далее - ЦО) –юридический адрес: 300026, Россия, город Тула, улица Конструктора Грязева, дом 2.

1.1.8 Разработчики программы: ведущий наставник, старший наставник, начальник отдела информационно-методического сопровождения.

1.2 Ведущие целевые установки программы

1.2.1 Цель программы – развитие и совершенствование сложившейся в ЦО системы наставничества.

1.2.2 Основные задачи программы:

Совершенствование в ЦО психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории.

Развитие стратегических партнерских отношений, развитие горизонтальных связей в сфере наставничества на различных уровнях.

Увеличение числа закрепившихся в профессии молодых, начинающих педагогических кадров.

Совершенствование механизмов развития профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

Ускорение процесса профессионального становления и развития молодого, начинающего педагога.

Повышение квалификации наставляемых и наставников ЦО.

Развитие кадрового потенциала ЦО.

Развитие в ЦО условий для реализации системы наставнической деятельности.

1.3 Основные ожидаемые результаты реализации программы

Основные показатели	Ответственные	Показатели результативности	Реперные точки по годам реализации программы				
			2025	2026	2027	2028	2029
1. Актуализация локальных актов по развитию системы наставничества в ЦО.	Ведущий наставник	Соответствие действующих локальных актов ЦО нормотивно-правовым актам, регламентирующим систему наставничества (федеральном, региональном и иных уровнях)	100%	100%	100%	100%	100%
2. Повышение квалификации педагогических работников по направлению «Развитие системы наставничества».	Методист	Охват педагогических работников, прошедших повышение квалификации по направлению «Развитие системы наставничества».	12%	15%	15%	17%	20%
3. Аттестация педагогических работников по квалификации «Педагог-наставник».	Ведущий наставник	Количество педагогических работников, прошедших аттестацию по квалификации «Педагог-наставник».	5%	10%	15%	20%	20%

4. Организация, проведение, участие в мероприятиях различного уровня по обобщению эффективного опыта работы наставника/наставляемого.	Ведущий наставник	Количество мероприятий по обобщению эффективного опыта работы наставника/наставляемого.	8	9	10	11	12
5. Организация участия молодых специалистов в конкурсных мероприятиях различного уровня.	Старший наставник	Количество педагогических работников из числа молодых специалистов, принявших участие в конкурсных мероприятиях различного уровня.	15	15	15	20	20
6. Организация участия наставников в конкурсных мероприятиях различного уровня.	Ведущий наставник	Количество педагогических работников из числа наставников, принявших участие в конкурсных мероприятиях различного уровня.	3	5	5	5	5
7. Организация участия молодых специалистов в традиционных городских, региональных, всероссийских мероприятиях.	Ведущий наставник	Количество педагогических работников из числа молодых специалистов, принявших участие в традиционных мероприятиях различного уровня.	3	3	5	6	7
8. Создание/пополнение единого методического портфеля наставника.	Ведущий наставник	Готовность методического комплекта документов для наставника (методического портфеля)	70%	80%	100%	100%	100%
9. Тиражирование/публикация материалов по обобщению собственного опыта в системе наставничества	Ведущий наставник	Охват педагогических работников – наставников, размещавших материалы наставничества на различных цифровых площадках/ресурсах	70%	80%	100%	100%	100%
10. Участие молодых специалистов (со стажем работы от 0 до 3 лет) в работе городского клуба молодых педагогов «Я - учитель».	Старший наставник	Включение педагогических работников из числа молодых специалистов (со стажем работы от 0 до 3 лет), в работу городского клуба молодых педагогов «Я учитель».	70%	80%	100%	100%	100%
11. Участие начинающих специалистов в работе Ассоциации молодых и	Старший наставник	Количество педагогических работников из числа молодых специалистов, принимающих участие в работе Ассоциации молодых и творчески работающих	70%	80%	100%	100%	100%

творчески работающих педагогических работников г. Тулы.		педагогических работников г. Тулы.					
12 Внедрение новых форм информационно-методического сопровождения педагогических работников.	Начальник отдела ИМС	Охват педагогических работников новыми формами информационно-методического сопровождения.	100%	100%	100%	100%	100%

II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Целевая модель наставничества МБОУ ЦО №58 «Поколение будущего»

2.1.1 Целевая модель наставничества МБОУ ЦО №58 «Поколение будущего» представлена следующим образом:

куратор (ведущий наставник),

старший наставник,

школа наставничества «Траектория» - сообщество наставников и наставляемых.

2.1.2 Функциональные обязанности участников наставнической деятельности определяются «Положением о системе наставничества педагогических работников в МБОУ ЦО №58 «Поколение будущего»».

2.1.3 Структура, цели, задачи, принципы деятельности, содержание и организационные условия деятельности школы наставничества «Траектория» определены «Положением о школе наставничества «Траектория»».

2.1.4 Целевая модель наставничества, несмотря на свою простую форму, обеспечивает эффективное взаимодействие участников наставнической деятельности и всего педагогического коллектива.

2.2. Основные направления наставничества

Основными направлениями наставнической деятельности является:

Диагностическое направление (выявление профессиональных дефицитов наставляемого),

методическое сопровождение наставляемого и наставника,

психолого-педагогическое сопровождение наставляемого,

сопровождение наставляемого в конкурсном движении педагогов,

повышение квалификации наставников и наставляемых,

сопровождение наставляемых и наставников при прохождении аттестации,

адаптация наставляемого к корпоративной культуре ЦО.

2.3 Основные формы и модели взаимодействия в системе наставничества

2.3.1. Основные формы наставничества:

Индивидуальное наставничество – наставничество осуществляется «один на один» (наставник-наставляемый).

Групповое наставничество – наставник руководит группой наставляемых.

Индивидуально-коллективное наставничество – наставничество в отношении наставляемого осуществляется несколькими наставляемыми.

Коллективно-групповое наставничество – группа опытных педагогических работников осуществляет наставничество над группой наставляемых.

2.3.2 основные модели взаимодействия в системе наставничества

При реализации наставничества в ЦО применяются:

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.

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.

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 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»).

2.4 Основные этапы профессионального становления молодого педагога

2.4.1 Этапы профессионального становления молодого педагога можно условно разделить на:

Адаптационно-проектировочный (первый год работы).

Развивающий (основной) этап (2-4 год работы).

Контрольно-оценочный этап (5 год работы).

2.4.2 Адаптационно-проектировочный (первый год работы).

На данном этапе основной целью наставничества является оказание помощи наставляемому в адаптации по основным направлениям его деятельности в ЦО. Основными видами деятельности наставляемого на данном этапе работы является: изучение нормативно-правовой базы профессиональной деятельности, самоанализ проведенных уроков/занятий, посещение учебных и внеучебных занятий наставника и других опытных работников. Наставник вместе с наставляемым определяет основные профессиональные дефициты, в соответствии с ними к концу первого года работы осуществляется корректировка персонализированной программы наставничества.

2.4.3 Развивающий (основной) этап (2-4 год работы).

На этом этапе наставник должен способствовать тому, чтобы наставляемый испытывал потребность в дальнейшем проектировании своего профессионального роста, совершенствовании знаний, умений, навыков. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования. Именно на этом этапе наставничества формируется индивидуальный стиль работы наставляемого, наставляемый начинает транслировать свой положительный опыт. Именно на этом этапе работы наставляемый, как правило, демонстрирует свой творческий потенциал, участвует в инновационной деятельности ЦО, конкурсном движении.

Обязательными на данном этапе работы является прохождение обучения по программам дополнительного образования (повышения квалификации).

2.4.4 Контрольно-оценочный этап

На данном этапе проводится подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы – педагогическая рефлексия. Проводится анализ результатов работы наставляемого с детьми и родителями; динамика профессионального роста; рейтинг наставляемого среди коллег; самоанализ своей деятельности.

Итогом этапа может стать аттестация педагога на квалификационную категорию, проведение мастер-классов, открытых уроков и внеурочных занятий, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступление на конференциях, семинарах и т.п.

2.5 Механизмы мотивации и поощрения участников системы наставничества

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку наставничества на внутришкольном общественном уровне, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Для этого важно популяризировать роль наставника среди коллег - рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника используются следующие меры: участие наставников ЦО в фестивалях, форумах, конференциях наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях; в ЦО проводятся конкурс профессионального мастерства "Наставник года". В поддержку системы наставничества на официальном сайте ЦО в специальной рубрике публикуются различные материалы о реализации программы наставничества конкретными наставниками, отзывами наставляемых о наставниках и т.п.

Публичное признание значимости работы наставников в ЦО позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут.

Для повышения морально-профессиональной оценки педагогов ЦО осуществляет их методическое сопровождение аттестации на «педагог-наставника».

Наставники могут быть награждены администрацией ЦО, региональными органами власти грамотой, благодарственным письмом за успехи в деле наставничества.

В ЦО предусмотрено материальное поощрение наставников. Условия материального вознаграждения предусмотрены локальными актами, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников ЦО.

2.6 Ключевые мероприятия программы наставничества

№ п/п	Ключевые мероприятия	Сроки	Ответственные лица
1.	Развитие нормативно-правовой базы системы наставничества.	2025-2029	Ведущий наставник
2.	Расширение пула наставников	2025-2029	Ведущий наставник
3.	Повышение квалификации педагогических работников по направлению «Развитие системы наставничества».	2025-2029	Методист
4.	Сопровождение аттестации наставников по квалификации «Педагог-наставник».	2025-2029	Методист
5.	Сопровождение аттестации на соответствие занимаемой должности, первую и высшую квалификационную категорию педагогических работников со стажем от 2 до 5 лет.	2025-2029	Методист
6.	Организация обучения по ДПП ПК наставников и наставляемых .	2025-2029	Методист
7.	Методическое сопровождение повышения квалификации наставников и наставляемых на семинарах, мастер-классах,	2025-2029	Начальник отдела ИМС

	вебинарах, конференциях, педагогических мастерских и т.п.		
8.	Организация, проведение, мотивирование на участие в мероприятиях различного уровня по обобщению эффективного опыта работы наставника/наставляемого.	2025-2029	Начальник отдела ИМС
9.	Организация и методическое сопровождение участия молодых специалистов/наставляемых в конкурсных мероприятиях различного уровня.	2025-2029	Начальник отдела ИМС
10.	Организация участия наставляемых в традиционных городских, региональных, всероссийских мероприятиях.	2025-2029	Начальник отдела ИМС
11.	Совершенствование единого методического портфеля наставника.	2025-2029	Старший наставник
12.	Развитие традиций наставничества	2025-2029	Ведущий наставник
13.	Методическое сопровождения наставников по тиражированию/публикации материалов по обобщению собственного положительного опыта в системе наставничества	2025-2029	Начальник отдела ИМС
14.	12. Методическое сопровождения участие молодых специалистов (со стажем работы от 0 до 3 лет) в работе городского клуба молодых педагогов «Я - учитель».	2025-2029	Старший наставник
15.	Участие начинающих специалистов в работе Ассоциации молодых и творчески работающих педагогических работников г. Тулы.	2025-2029	Старший наставник
16.	Совершенствование/внедрение новых форм информационно-методического сопровождения педагогических работников.	2025-2029	Ведущий наставник
17.	Информационное сопровождение наставничества	2025-2029	Начальник отдела ИМС
18.	Участие в реализации регионального проекта «ПРОстажер»	2025-2029	Ведущий наставник
19.	Участие в ежегодных региональных фестивалях молодых педагогов Тульской области	2025-2029	Ведущий наставник
20.	Участие в региональном форуме «Эстакада профессионального роста. Растешь, молодежь!».	2025-2029	Ведущий наставник

III. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1 Дорожная карта реализации программы наставничества

№ п/п	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Создание условий для реализации программы наставничества	Систематизация нормативно-правовой базы	Актуализация и систематизация локальных актов ЦО по организации системы наставничества	Май 2025 года	Ведущий наставник
		Подготовка локальных актов – приказов	1. Издание приказа о назначении ведущего и старшего наставника ЦО. 2. Назначение ответственного лица за реализацию программы наставничества.	Май-август 2025 (далее – по мере необходимости)	Ведущий наставник
		Информирование педагогического коллектива	1. Проведение административного совещания по вопросам реализации программы.	Август 2025 года	Ведущий наставник

			2. Приведение в соответствие с программой наставничества персонализированных программ наставничества	Август 2025 года (далее – по мере необходимости)	Наставники
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Анкетирование молодых специалистов. 2. Сбор письменных согласий на закрепление наставника.	Ежегодно До 1 сентября	Ведущий наставник
		Формирование базы наставляемых	Изучение личных дел вновь прибывших молодых специалистов с целью определения необходимости закрепления за ним наставника.	Ежегодно До 1 сентября	Ведущий наставник
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	Проведение собеседования с потенциальными наставниками молодых специалистов.	Ежегодно До 1 сентября	Ведущий наставник
		Формирование базы наставников	Сбор письменных согласий на выполнение функциональных обязанностей наставника.	Ежегодно До 1 сентября	Ведущий наставник
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Формирование банка наставников.	Ежегодно До 1 сентября	Старший наставник
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Проведение обучающих мероприятий для наставников. 2. Предоставление методических рекомендаций на учебный год для организации работы с наставляемыми.	Ежегодно До 1 сентября	Старший наставник
5.	Формирование наставнических пар/групп	Отбор наставников и наставляемых	Отбор наставников и наставляемых для формирования наставнических групп в соответствии с запросами и письменными согласиями.	Ежегодно До 1 сентября	Ведущий наставник
		Закрепление наставнических пар/групп	1. Издание приказа о закреплении наставнических пар. 2. Составление и утверждение персонализированных (индивидуальных) программ наставничества, их утверждение. 3. Организация психологического сопровождения наставнических пар.	По мере необходимости ежегодно	Ведущий наставник
6.	Организация и	Организация	1. Организация	На протяжении	Старший

	осуществление работы наставнических пар/групп	комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	инструкционно-методического совещания на начало работ наставнических пар. 2. Проведение итоговой встречи в рамках реализации программы наставничества.	реализации персонализированной программы наставничества	наставник
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование участников реализации системы наставничества.	Ежегодно	Старший наставник
7.	Завершение реализации программы наставничества	Отчеты по итогам реализации программы наставничества	1. Проведение мониторинга удовлетворенности результатами участия в реализации программы наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	2029 год	Ведущий наставник
		Мотивация и поощрения наставников.	1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. 2. Направление благодарственных писем партнерам.	2029 год	Ведущий наставник

3.2 Материально-технические условия реализации программы наставничества

В ЦО для реализации программы наставничества созданы необходимые материально-технические условия: для индивидуальной работы наставника и наставляемого имеются оборудованные учебные кабинеты с автоматизированными рабочими местами; территория охвачена wi-fi-зонами, подключена к Интернету; для проведения различных мероприятий есть актовый зал, информационно – библиотечный центр с рабочими зонами. Для организации наставничества в ЦО имеется вся необходимая оргтехника.

3.3 Информационно-методические условия обеспечения реализации программы наставничества

Информационно-методическую поддержку реализации программы наставничества в ЦО осуществляет отдел информационно-методического сопровождения (далее – отдел ОИМС) во главе с начальником отдела. ОИМС осуществляет информирование участников программы об изменениях нормативно-правовой базы наставничества и соответствующих локальных актов, о ходе реализации программы, итогах мониторингов, обеспечивает наставников и наставляемых формами типовых документов и отчетной документации, осуществляет обучение наставников и наставляемых в рамках программы, знакомит участников программы с инновациями в области наставничества, содействует участию наставников и наставляемых в профессиональных конкурсах различного уровня, осуществляет сопровождение аттестации наставников и наставляемых и др. ОИМС осуществляет администрирование раздела «Наставничество» на официальном сайте ЦО.

3.4 Психолого-педагогические условия программы наставничества

Психолого-педагогическое сопровождение включает комплекс мероприятий, направленных на поддержку участников процесса наставничества — наставников и наставляемых. Для организации данного вида сопровождения привлекаются педагоги-психологи ЦО.

Цель психолого-педагогического сопровождения — создание условий для профессионального роста участников наставничества, снижение проблем адаптации, профилактика эмоционального выгорания.

Задачи сопровождения:

выявлять кандидатов в наставники и готовить их к взаимодействию с молодыми специалистами;

формировать психологическую готовность наставляемого не копировать чужой опыт, а выйти на индивидуальную траекторию;

помогать педагогам-наставникам и наставляемым в формировании эффективных коммуникаций.

Основные методы и технологии психолого-педагогического сопровождения наставничества ЦО:

Психологическая диагностика. Выявление уровня мотивационной готовности наставников и наставляемых, оценка коммуникативных и лидерских навыков.

Индивидуальное и групповое консультирование. Снятие тревожного состояния, обучение контролю стрессовых проявлений, решение когнитивных и личностных трудностей.

Занятия с элементами тренинга, семинары. Развитие личностных и коммуникативных качеств, обучение навыкам саморегуляции и рефлексии.

Разработка методических материалов. Они рекомендуются к изучению наставникам и наставляемым.

3.5 Кадровые условия реализации программы наставничества

В ЦО кадровые условия реализации программы наставничества обеспечены.

Приказом директора назначены ведущий и старший наставник, которые прошли обучение по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Методическое сопровождение реализации региональной модели института наставничества педагогических работников Тульской области».

За последние 4 года увеличилось количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию. Значительная доля педагогов являются активными участниками конкурсов профессионального мастерства различного уровня. В ЦО сформирован пул лучших наставников, которые стремятся к непрерывному личностному и профессиональному совершенствованию.