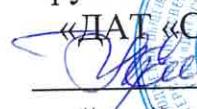


Министерство просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики
ГБОУ «Детская академия творчества «Солнечный город»
Центр дополнительного образования детей

РАССМОТРЕНО
Методическим советом ЦДОД
«3 » ноября 2022. протокол № 4

УТВЕРЖДЕНО
Заместитель директора –
руководитель ЦДОД ГБОУ
«ДАТ «Солнечный город»

Айбазова Т.П.
«— » 2022 г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГОХ РАБОТНИКА**

Нальчик 2022

Пояснительная записка

Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников Центра дополнительного образования детей ГБОУ «ДАТ «Солнечный город» Министерства просвещения и науки КБР определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Положения о наставничестве в ГБОУ «ДАТ «Солнечный город» Министерства просвещения и науки КБР (утв. приказом от 15.04.2022 г. №122), Уставом ГБОУ «ДАТ «Солнечный город» Минпросвещения КБР.

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества ЦДОД ГБОУ «ДАТ «Солнечный город» Минпросвещения КБР создана в рамках реализации национального проекта «Образование» по внедрению системы (целевой модели) наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации. Современной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и к включению в инновационные процессы на практике. В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и образовательной организации требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Решению этих стратегических задач кадровой политики призвано способствовать гибкая и мобильная система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и

вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена возможность любого специалиста прибывающего в ГБОУ «ДАТ «Солнечный город» Минпросвещения КБР получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у молодого педагога (наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Форма наставничества «Педагог - Педагог», принятая в Центре дополнительного образования детей, отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в разных видах для получения ожидаемых результатов. Целью внедрения модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реалиями профессиональной жизни, вскоре уходят из образовательной организации, избирая иной профессиональный путь. В ЦДОД ГБОУ «ДАТ «Солнечный город» Минпросвещения КБР кроме обозначенных проблем существует проблема иного характера – в Центре работают специалисты разной направленности, не имеющие педагогического опыта и нуждающиеся в методической помощи в подготовке отчетной документации педагогического работника, организации взаимодействия педагога и родителей обучающихся и др.

Цель

Целью наставнической работы со специалистами дополнительного образования является создание условий для профессиональной адаптации педагогических работников, обеспечение баланса состава педагогического коллектива и сохранение преемственности педагогических традиций Центра дополнительного образования детей ГБОУ «ДАТ» Солнечный город» Минпросвещения КБР. Целью наставничества является так же успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации наставляемого специалиста к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей.

2. Формирование потребности наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого специалиста.

4. Ориентирование наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

5. Ускорить процесс профессионального становления наставляемого лица.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольность и целеустремленность работы наставника;
- морально-психологическая совместимость наставника и наставляемого;
- личный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- уважительное отношение к мнению подшефного;
- согласованность действий наставника по профессиональному становлению наставляемого с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы;

- направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление наставляемого;
- готовность перехода к реверсной форме взаимодействия в наставничестве.

Основные виды деятельности:

- 1.Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
- 2.Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
- 3.Планирование и анализ педагогической деятельности
- 4.Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
- 5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся.
- 6.Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО образовательной организации
- 7.Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
- 8.Организация мониторинга деятельности наставляемого специалиста.

Реализация персонализированной программы наставничества

Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества с «___» _____
202__ г., срок окончания «___» _____ 202__ года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей ЦДОД ГБОУ «ДАТ «Солнечный город» Минпросвещения КБР целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Педагог – Педагог».

Данная программа предусматривает наставничество опытного педагога – _____ (направление деятельности, специальность) над молодым специалистом - _____ (направление деятельности, специальность), нуждающимся в практической помощи в педагогической деятельности.

Применяемые в программе элементы технологии: ситуационное наставничество.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

Осуществляя наставничество над наставляемым специалистом, наставник выполняет следующие **функции**:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации образовательной деятельности, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывают рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету);
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- посещение занятий (совместно с молодым специалистом) опытных педагогов и педагогов-новаторов, с последующим их анализом.

Основной подход в оказании помощи молодым специалистам – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Параметры взаимодействия наставника и наставляемого: _____ раза в неделю.

Инструментарий, используемый наставником (опубликован в Методических рекомендациях для педагогов – наставников, разработанных методистами ГБОУ «ДАТ «Солнечный город»):

Анкета для выявления потребностей молодого специалиста;

Памятка молодому специалисту по подготовке и проведению родительского собрания;

Памятка «Как организовать дисциплину в группе и завоевать авторитет?»;

Памятка «8 способов удержать внимание»;

Технологическая карта учебного анализа;

Матрицы посещения занятия;

Матрица педагогического анализа личностно-ориентированного занятия;

Рефлексивный анализ учебного занятия;

Оцениваемые результаты

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).

Режим работы: очный, онлайн, дистанционный.

Область применения в рамках образовательной программы

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности обучающихся (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого специалиста к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого специалиста.

Ожидаемые результаты для всех участников программы

1. Улучшение показателей, обучающихся в сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» педагога дополнительного образования – молодого специалиста в профессию в целом, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4.Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

5.Рост мотивации к саморазвитию и самообразованию педагога.

6.Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации педагога.

7.Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагога.

8.Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым педагогом:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (практические занятия, взаимопосещения уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

Необходимые ресурсы для реализации практики (кадровые, материально-технические, педагог – наставник - педагог – наставляемый).

Материально-технические: современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.

Методические: наработанные формы трансляции педагогического опыта.

Условия для внедрения практики:

Тесное сотрудничество с наставником и коллективом образовательной организации.

Уникальность практики:

Эта практика легко встраивается в режим работы Центра, проста в исполнении, максимально охватывает потребности педагогов в повышении уровня профессионального мастерства.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

Виды наставничества:

- виртуальное (дистанционное) наставничество;
- реверсивное (Наставник - Наставляемый – Наставляемый - Наставник)

наставничество;

– традиционная форма наставничества («один-на-один»).

Режим работы: смешанный

Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Фамилия Имя Отчество педагога - должность, творческое объединение _____, имеющийся опыт работы – _____ лет, испытывающие трудности в _____.

Наставник: Фамилия Имя Отчество педагога - должность, творческое объединение _____, имеющийся опыт работы – _____ лет, имеющиеся регалии.

Требования, предъявляемые к участникам проекта:

Наставник должен:

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение педагогом – наставником учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Наставляемый должен:

- специалист обязан изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности

образовательной организации и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Механизм управления программой

Основная форма взаимодействия между участниками: «наставник – наставляемый» - классический вариант поддержки педагога – наставляемого для приобретения им необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

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

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

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

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

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

Этапы реализации наставничества:

1 - 3 мес. – **подготовительный** (адаптационный) период. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

4 – 6 мес. – **основной** (тренировочный) период. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

7 - 9 мес. – **заключительный** (контрольно-оценочный). Наставник

проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Этап 1 (1-3 мес.).

Адаптация педагога - наставляемого.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий педагога - наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить наставляемого с особенностями деятельности Центра дополнительного образования детей ГБОУ «ДАТ «Солнечный город» Минпросвещения КБР и работой по организации творческого объединения филологической направленности.

Педагог-наставник совместно с наставляемым в течение 1 недели со дня начала кураторства составляет **индивидуальный план адаптации** молодого специалиста (на 3 месяца).

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

Подготовительная часть

предполагает, что перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности; подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы; составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

Общая часть

предполагает **введение в должность**: мероприятия, направленные на знакомство наставляемого с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе: Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- особенности педагогической деятельности в допобразовании детей;
- важные документы учреждения, например: миссия, Устав,

Программа развития и т.д.;

- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- особенности педагогической деятельности в рамках творческого объединения.

Ознакомление молодого педагога с особенностями деятельности педагогической организации дополнительного образования проводится по следующему **алгоритму**:

-вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;

-ознакомить с правилами внутреннего распорядка;

-обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в образовательной организации;

-ознакомить с организационной структурой Центра дополнительного образования;

-ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;

-ознакомить с требованиями к внешнему виду;

-предоставить информацию личного плана;

-предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором наставляемый будет работать.

Оценка адаптации педагога - наставляемого проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется заместителем директора по методической работе – куратором реализации проекта Наставничества «Педагог-педагог» ЦДОД ГБОУ «ДАТ «Солнечный город» Минпросвещения КБР.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- анкета, заполненная педагогом - наставляемым ;
- отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
- индивидуальный план адаптации молодого специалиста;

Заместитель директора по методической работе совместно с педагогом-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде Заключения об адаптации молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен

наставляемый.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит куратор проекта - заместитель директора по методической работе, в ходе которого:

сообщает молодому специалисту результаты оценки;

обсуждает и согласовывает способы улучшения работы педагога - наставника;

согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития педагога - наставника;

при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.

знакомит наставляемого с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело педагога - наставника.

Организация контроля и оценки

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

администрация Солнечного города;

наставник и наставляемый - участники программы;

Виды контроля работы педагога - наставляемого.

В работе педагога – наставника с педагогом – наставляемым правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения занятий по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. В течение первого периода работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет осуществить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй период работы педагога – наставляемого ставится на **персональный контроль**, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

В третий период работы целесообразно проведение **фронтального контроля**, при котором проверяются знания, умения и навыки обучающихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

Ожидаемые результаты:

- ✓ адаптация начинающего педагога в Центре дополнительного образования детей и, как результат, закрепление педагога - наставляемого в Солнечном городе, сохранение преемственности педагогических традиций учреждения дополнительного образования детей;
- ✓ совершенствование практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания педагога - наставляемого;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагога - наставляемого в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- ✓ совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- ✓ использование в работе педагога - наставляемого новых педагогических технологий;
- ✓ настрой педагога - наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ✓ профессиональное становление педагога - наставляемого.

План профессионального роста педагога - наставляемого

№№	Направления работы	Сроки реализации	Мероприятия	Цель
1.	Введение в педагогическую деятельность	2022 – 2023 гг	Организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального уровня в соответствии с требованиями проф. стандарта. Консультации и встречи с наставником.	Определение педагогических затруднений молодого специалиста
2.	Совершенствование методологического мастерства	Ежемесячно	Посещение семинаров, открытых занятий. Участие в методических днях и неделях. Совместная разработка технологической карты урока с наставником. Осмысление	Повышение профессионального мастерства.

			методологических аспектов проведения и результатов комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования. Организация и участие в различных мероприятиях.	
3.	Изучение методической литературы	Ежемесячно	Каталог педагогических идей. Полезные ссылки. Диссеминация педагогического опыта	Составление копилки педагогических идей
4.	Повышение уровня квалификации через обучение на курсах, семинарах и вебинарах	Ежемесячно	Участие в курсах повышения квалификации. Самообразование	Повышение профессионального мастерства
5.	Участие в профессиональных конкурсах	По мере проведения	Федеральные, региональные, муниципальные и внутренние конкурсы	Диссеминация педагогического опыта

Нормативные документы

1.Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р);

2.Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и

управленческих кадров (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76);

3.Письмо министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 года № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

4.Письмо министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

5.Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых, утвержден Приказом Минтруда России от 22.09.2021 года № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (зарегистрировано в Минюсте России 17.12.2021 года, № 66403);

6.Письмо министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

7.Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых, утвержден Приказом Минтруда России от 22 сентября 2021 года №652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (зарегистрировано в Минюсте России 17.12.2021 года, № 66403);

8.Приказ Министерства просвещения, науки и по делам молодежи КБР от 05 марта 2022 года № 22/169 «О внедрении во всех образовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике 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 обучающимся»;

9.Приказ ГБОУ «ДАТ «Солнечный город» Минпросвещения КБР от 15.04.2022 года № 122 «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся в ГБОУ «ДАТ «Солнечный город» Минпросвещения КБР;

10.Приказ ГБОУ «ДАТ «Солнечный город» Минпросвещения КБР от 30.09.2022 года № 307 «Об утверждении состава наставников и

наставляемых для реализации целевой модели «Педагог-Педагог» в Центре дополнительного образования детей в 2022-2023 учебном году»;

11.Приказ ГБОУ «ДАТ «Солнечный город» Минпросвещения КБР от 17.01.2023 года № 17 «Об утверждении плана мероприятий Года педагога и наставника ЦДОТ «ДАТ «Солнечный город» Минпросвещения КБР.