

АЛГОРИТМ

организации и осуществления системы наставничества

в образовательной организации

*В помощь руководителю образовательной организации,*

*куратору по наставничеству муниципалитета,*

*куратору по наставничеству образовательной организации*

**АЛГОРИТМ**

**организации и осуществления системы наставничества**

**в образовательной организации**

\* ОО - образовательная организация

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Шаг алгоритма** | **Содержание деятельности** | **Ссылка**  | **Примечание**  |
| **1.** | **Локальным актом образовательной организации утверждается внедрение программы наставничества**  | **Настольная книга «Наставничество как стратегия непрерывного развития»:**1. «О внедрении целевой модели наставничества в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Республике Дагестан». Приказ Минобрнауки РД от 14.03.2022

№05-02-1-233/22; стр.19-20.1. Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, стр. 21-41.
 | Организация наставничества в ОО возлагается на руководителя, который осуществляет следующие функции:* вносит предложения о поощрении наставника (Приложение №2);
* обеспечивает своевременное оформление документов о наставничестве в ОО, документов по итогам наставничества;
* обеспечивает организацию повышения квалификации наставников;
* анализирует состояние наставнической деятельности в соответствии с потребностями организации;
* организует стимулирование положительных результатов наставнической деятельности;
* осуществляет систематическое рассмотрение вопросов, связанных с наставнической деятельностью, на педагогических советах, совещаниях ОО.
 |
| **2.**  | **Издается приказ об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации. Приказ издается на основе протокола педагогического совета.** | **Настольная книга «Наставничество как стратегия непрерывного развития»:** Примерное положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, стр. 42-50. | Положение о программе наставничества в образовательной организации может включать в себя: * описание форм/моделей программ наставничества (**Настольная книга «Наставничество как стратегия непрерывного развития»,** стр. 53-54);
* права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов;
* требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
* процедуры отбора и обучения наставников;
* процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
* процесс закрепления наставнических пар, групп;
* формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
* формы и условия поощрения наставника;
* критерии эффективности работы наставника;
* условия публикации результатов программы наставничества на сайте организаций-партнеров;
* форму соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
* формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.
 |
| **3.** | **Разрабатывается и принимается Дорожная карта реализации Модели наставничества в образовательной организации** | см. Настольная книга «Наставничество как стратегия непрерывного развития»: стр.70-72. |  |
| **4.** | **Издается приказ о назначении куратора по наставнической деятельности в образовательной организации, определяется его функционал.** **Этим же приказом назначается ответственный системный администратор, ведущий техническую сторону раздела сайта «Наставничество».** | Примерное положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, стр. 46-47. | Куратор реализации программ наставничества: * не менее одного раза в год актуализирует информацию о наличии в ОО педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
* предлагает руководителю ОО для утверждения состав школьного методического объединения/Совета наставников для утверждения (при необходимости его создания);
* разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества в ОО;
* совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта ОО /страницы;
* формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников (на основе Планов работы наставников с наставляемыми);
* осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором, публикует на странице сайта;
* осуществляет координацию деятельности по наставничеству с региональным и муниципальным кураторами по наставничеству;
* организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;
* курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
* организует совместно с руководителем ОО мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в ОО;
* осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в ОО, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества;
* формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества (Приложение №3);
* осуществляет сопровождение разработки и реализации Индивидуального образовательного маршрута наставляемых, консультирует по заполнению Личной карты профессионального роста (Приложение №1);
* несет персональную ответственность за содержательное наполнение и обновление страницы «Наставничество» на сайте ОО и Дневника наставника.
 |
| **5.** | **Издается приказ о создании наставнических пар (групп)** | **Настольная книга «Наставничество как стратегия непрерывного развития»:** Образцы документов для образовательных организаций, стр.58-65. | Назначение наставника осуществляется приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.Утверждение кандидатуры наставника осуществляется не позднее 30 календарных дней со дня фактического допущения к работе лица, в отношении которого осуществляется наставничество.Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.Срок наставничества, определенный приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.Наставничество прекращается до истечения срока, установленного приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, в случае неисполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, обязанностей, предусмотренных настоящим Типовым положением.При наличии в организации 10 и более наставников может создаваться совет по наставничеству, который осуществляет свою деятельность по координации наставничества, в том числе:разрабатывает мероприятия по наставничеству на основе анализа существующих производственных процессов и квалификационных требований и критериев оценки наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;рекомендует кандидатуры наставников из числа наиболее профессионально подготовленных работников;оказывает методическую и консультационную помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;изучает, обобщает и распространяет положительный опыт наставнической деятельности;заслушивает на своих заседаниях отчеты наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе. |
| **6.** | **Открывается страница (раздел) на официальном сайте образовательной организации «Наставничество»** |  | Все материалы по наставничеству размещаются на этой странице (разделе). Обратите внимание на грамотность документов, вставляемых на сайт. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **7.** | **Куратор по наставничеству вовлекает наставляемого в различные формы профессионального обучения на уровне муниципалитета, межмуниципального методического округа.** |  | Наставник и наставляемый ведут учет всех форм обучения: наставляемый вносит их в Личную карту профессионального роста. Эти материалы будут важны при подведении итогов наставничества. |
| **8.** | **Куратор по наставничеству использует разнообразные формы участия наставнических пар/групп**  | Приложение №4. **«Инновационные стратегии реализации наставничества»**  |  |

Приложение №1

**МАКЕТ**

**индивидуального образовательного маршрута педагога**

Утверждаю: Ректор ГБУ ДПО РД ДИРО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_/

Согласовано: Руководитель ЦМППМ

ГБУ ДПО РД ДИРО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

**Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. педагогического работника

Учитель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

должность

МБОУ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

Наименование образовательной организации

МО « район»

Наименование муниципалитета

БЛОК 1. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

|  |  |
| --- | --- |
| Фамилия, Имя, Отчество педагогического работника |  |
| Дата рождения |  |
| Данные об образовании | уровень образования |  |
| полное наименование образовательной организации  |  |
| направление подготовки / специальность |  |
| Квалификация |  |
| дата окончания |  |
| Педагогический стаж |  |
| Место работы (полное наименование организации) |  |
| Должность |  |
| Предметная область |  |
| Присвоенная квалификационная категория |  |
| Реквизиты распоряжения Минобрнауки РД об установлении квалификационных категорий педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность (дата, номер) |  |
| Дата прохождения диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций |  |
| Мобильный телефон |  |
| Адрес электронной почты |  |

БЛОК 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Грамоты | Дипломы | Эксперт ГИА | Другое |
|  |  - |  -  |  - |  |
|  |  - |  - |  - |  |
|  |  - |  - |  - |  |
|  |  |  |  |  |

БЛОК 3. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ за последние 3 года

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Место прохождения(наименование организации,город/район) | Название программы | Количествочасов | Результаты обучения(№ удостоверения, дата выдачи) |
| 1. |  |  |  |  |
| 2. |  |  |  |  |

Укажите направления Ваших профессиональных интересов (например):

 *- активное использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе;*

 *- реализация системно-деятельностного подхода в условиях перехода на обновленный ФГОС НОО.*

Сформулируйте свои профессиональные запросы, которых хотели бы достичь в ходе реализации ИОМ (например):

*- разработка рабочих программ в соответствии с требованиями обновленных ФГОС в конструкторе рабочих программ;*

*- новые методики и педагогические технологии организации личностно-ориентированного обучения, с учетом образовательных потребностей и способностей обучающихся;*

*- современные приемы и методы формирования функциональной грамотности в начальной школе.*

Сформулируйте цель, которую Вы планируете достичь при прохождении ИОМ (например):

*- внедрение новой системы учебных заданий и учебных ситуаций, ориентированных на формирование функциональной грамотности*

БЛОК 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

|  |  |
| --- | --- |
| Цель педагогического работника, которую необходимо достигнуть при прохождении ИОМ | *Повышение уровня овладения ключевыми профессиональными компетенциями и актуальными образовательными технологиями (например)* |
| Уровень профессиональных дефицитов |  |
| Выявленные дефициты: | Коммуникативные | 17% (результат выполнения теста входной диагностики - 83%) |
| методические  | 48% (результат выполнения теста входной диагностики - 52%) |
| Предметные | 56% (результат выполнения теста входной диагностики - 44%) |
| психолого-педагогические | 32% (результат выполнения теста входной диагностики - 68%) |

БЛОК 5. ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО УСТРАНЕНИЮ ВЫЯВЛЕННЫХ ДЕФИЦИТОВ\*

Продолжительность прохождения ИОМ:

Начало: *«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_202\_\_г.*

Окончание: *«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_г.*

\*Примечание: В дорожную карту могут вноситься в конце каждого месяца изменения с учетом календарей образовательных событий и мероприятий:

* + ДИРО (диро.рф);
	+ ИСРО РАО (edsoo.ru);
	+ **ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»** (apkpro.ru);
	+ Российская электронная школа (resh.edu.ru) и т.п.

Дополнительные профессиональные программы, в том числе из федерального реестра программ ДПО

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п /п | Название программы | Кол-во часов | Перечень дефицитов, на устранение которых направлена программа ДПО | Сроки прохождения | Отметка о прохождении (дата, реквизиты подтверждающего документа, пр.) |
| 1. | «Формирование естественно-научной и математической функциональной грамотности обучающихся НОО» | 36 | 1. Недостаточное понимание основ естественно-научной и математической функциональной грамотности.2. Низкий уровень сформированности цифровых компетенций.3. Отсутствие навыка разработки заданий, направленных на формирование и развитиеестественно-научной и математической функциональной грамотности. |  |  |
| 2. |  |  |  |  |  |
| 3. |  |  |  |  |  |

Другие формы повышения квалификации на базе организаций ДПО РД, в том числе на базе из перечня организаций, определенных Минпросвещения России для осуществления научно-методического и методического обеспечение образовательной деятельности по реализации ООП в соответствии с ФГОС ОО

Примеры:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Содержание работы (мероприятия) по преодолению дефицитов и профессиональному развитию | Дополнительная информация (*при необходимости*) | Сроки | Перечень дефицитов, на устранение которых направлена работа | Отметка о прохождении (дата, реквизиты подтверждающего документа, пр.) |
| Методический видеоурок «[Текстовая деятельность учащихся 4 класса» (edsoo.ru)](https://edsoo.ru/Tekstovaya_deyatelnost_uchaschihsya_4_klassa.htm) |  (edsoo.ru) | 01.04.2022 | Средний уровень сформированности интегративных компонентов функциональной грамотности |  |
| Методический видеоурок «[Человек - творец культурных ценностей. Из истории письменности» (edsoo.ru)](https://edsoo.ru/Chelovek_tvorec_kulturnih_cennostej_Iz_istorii_pismennosti.htm) |  (edsoo.ru) | 08.04.2022г. | Недостаточный уровень сформированности глобальных компетенций как компонента функциональной грамотности |  |
| Вебинар «Читательская грамотность и формирование предметных знаний и умений» | [Федеральный методический центр (apkpro.ru)](https://apkpro.ru/fmc/) | 20.04.2022г. | Средний уровень сформированности интегративных компонентов функциональной грамотности |  |
| Методический видеоурок «[Русский язык. Начальная школа. Работаем с текстом-описанием» (edsoo.ru)](https://edsoo.ru/Russkij_yazik_Nachalnaya_shkola_Rabotaem_s_tekstom_opisaniem.htm) |  (edsoo.ru) | 25.04.2022г. | Низкий уровень сформированности методических и предметных компетенций учителя НОО |  |
| Методический видеоурок «[Формирование метапредметных результатов обучения младших школьников» (edsoo.ru)](https://edsoo.ru/Formirovanie_metapredmetnih_rezultatov_obucheniya_mladshih_shkolnikov.htm) |  (edsoo.ru) | 30.04.2022г. | Низкий уровень сформированности методических и предметных компетенций учителя НОО |  |
| РЭШ видеоуроки [Русский язык. Раздел 5. Морфология. Раздел 7. Орфография (resh.edu.ru)](https://resh.edu.ru/subject/13/) | (resh.edu.ru) | Май  | Низкий уровень сформированности методических и предметных компетенций учителя НОО |  |
| Методический видеоурок «[Классификация математических объектов по разным основаниям» (edsoo.ru)](https://edsoo.ru/Klassifikaciya_matematicheskih_obektov_po_raznim_osnovaniyam.htm) |  (edsoo.ru) | июнь | Низкий уровень сформированности методических и предметных компетенций учителя НОО |  |
| Вебинар «Особенности реализации ФГОС начального общего образования в фокусе предмета «Окружающий мир»   | [Федеральный методический центр (apkpro.ru)](https://apkpro.ru/fmc/) | 01.06.2022г.  | Низкий уровень сформированности методических и предметных компетенций учителя НОО |  |
| Методический семинар «Обновленный ФГОС. Конструктор рабочих программ» | ЦНППМ ДИРО | 13.06.2022г.  | Низкий уровень сформированности цифровых и методических компетенций. |  |
| Семинар «Профилактика и коррекция деструктивного поведения детей и подростков в образовательных организациях» | ЦНППМ ДИРО | 09.06.2022г | Низкий уровень психолого-педагогических компетенций |  |
| Яндекс.Учебник. Конфликты и травля в школьной среде. <https://yandex.ru/promo/education/course/konflikty-i-travlya-v-shkolnoj-srede> | Бесплатный онлайн-курс на 16 часов | июнь | Низкий уровень психолого-педагогических компетенций |  |
| РЭШ видеоуроки [Окружающий мир. Раздел 8. Чему учит экономика (resh.edu.ru)](https://resh.edu.ru/subject/43/) | (resh.edu.ru) | июль | Недостаточное понимание основ естественно-научной функциональной грамотности. |  |
| Яндекс.Учебник. Современное образовательное пространство и управление классомhttps://teacher.yandex.ru/posts/sovremennoe-obrazovatelnoe-prostranstvo-i-upravlenie-klassom | Бесплатный онлайн-курс на 16 часов | сентябрь | Низкий уровень психолого-педагогических компетенций |  |
| РЭШ видеоуроки [Окружающий мир. Раздел 12. Страницы истории отечества (resh.edu.ru)](https://resh.edu.ru/subject/43/) | (resh.edu.ru) | сентябрь | Недостаточное понимание основ естественно-научной функциональной грамотности. |  |
| РЭШ видеоуроки [Математика. Раздел 2. Числа и величины (resh.edu.ru)](https://resh.edu.ru/subject/12/) | (resh.edu.ru) | октябрь | Недостаточное понимание основ математической функциональной грамотности. |  |
| Едина коллекция цифровых образовательных ресурсов. Изучение раздела «Методическая поддержка», цифровых ресурсов к учебным материалам | http://school-collection.edu.ru/catalog/ | ноябрь - декабрь | Низкий уровень сформированности цифровых и методических компетенций. |  |

Дата следующей диагностики \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата разработки ИОМ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Координатор ИОМП от МО (приказ МО о назначении координатора) *подпись*

Педагогический работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 *подпись*

БЛОК 6. МЕТОДИЧЕСКИЙ АУДИТ.

Саморефлексия по итогам прохождения ИОМ.

ОТЧЕТНОЕ МЕРОПРИЯТИЕ (форма определяется педагогом)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Педагогический работник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 *подпись*

Координатор ИОМП от МО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 *подпись*

Тьютор/специалист ЦНППМ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 *подпись*



ЛИЧНАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА, РУКОВОДИТЕЛЯ

\*Карта профессионального роста позволит педагогам, руководителям накапливать информацию о личностном продвижении в профессиональной деятельности.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Показатели профессионального роста* | *2022-2023* *учебный год* | *2023-2024* *учебный год* | *2024-2025* *учебный год* | *2025-2026* *учебный год* | *2026-2027* *учебный год* |
| Тема самообразования |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Результаты аттестации, год прохождения |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Прохождение курсов (тема, учреждение) |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Участие в работе НМК (методических объединений ОО) |  |  |
| Выступление с тематическим докладом |  |  |  |  |  |
| Творческий отчет (мастер-класс) |  |  |  |  |  |
| Открытый урок |  |  |  |  |  |
| Участие в работе семинаров (курсов) |  |  |
| Статус (городской/муниципальный, республиканский) |  |  |  |  |  |
| Выступление (тема) |  |  |  |  |  |
| Урок (тема) |  |  |  |  |  |
| Участие на педагогических чтениях |  |  |
| Статус (школьный, городской/муниципальный, республиканский) |  |  |  |  |  |
| Результат (сертификат, диплом, грамота) |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| Участие в работе НПК |
| Статус (школьный, городской/республиканский, республиканский) |  |  |  |  |  |
| Выступление (тема) |  |  |  |  |  |
| Урок (тема) |  |  |  |  |  |
| Являюсь членом творческой группы |
| Статус (школьный, городской/муниципальный, республиканский) |  |  |  |  |  |
| Проблема  |  |  |  |  |  |
| Привлекался в качестве эксперта в аттестации педагогов |
|  |  |  |  |  |  |
| Участие в экспериментальной работе |
| Статус (школьный, городской/муниципальный, республиканский) |  |  |  |  |  |
| Тема эксперимента |  |  |  |  |  |
| Создание методических разработок (название) |
| Пособие  |  |  |  |  |  |
| Разработка  |  |  |  |  |  |
| Рекомендация  |  |  |  |  |  |
| Другое  |  |  |  |  |  |
| Публикации (тема) |
| В газете (название) |  |  |  |  |  |
| Журнале (название) |  |  |  |  |  |
| Сборнике (название) |  |  |  |  |  |
| Монография (название) |  |  |  |  |  |
| Руководство исследовательской работой школьников (подготовка участия ученика с указанием Ф.И., класса) |
| Статус (школьный, городской/муниципальный, республиканский, российский)  |  |  |  |  |  |
| Проблема исследовательской работы |  |  |  |  |  |
| Результат  |  |  |  |  |  |
| **Подготовка победителей (призеров) на олимпиадах, выставках, конкурсах (с указанием занятого места)** |
| Статус (школьный, городской/муниципальный, республиканский, российский) |  |  |  |  |  |
| Результат  |  |  |  |  |  |
| **Итоговая аттестация обучающихся (ГИА, ЕГЭ)** |
| Успеваемость  |  |  |  |  |  |
| Качество  |  |  |  |  |  |
| **Результаты обученности** |
| Успеваемость  |  |  |  |  |  |
| Качество  |  |  |  |  |  |
| **Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах грантов** |
| Статус (школьный, городской/муниципальный, республиканский) |  |  |  |  |  |
| Результат  |  |  |  |  |  |
| **Награды и поощрения (указать, кем награжден)** |
| Благодарность  |  |  |  |  |  |
| Грамота  |  |  |  |  |  |
| Знак  |  |  |  |  |  |
| Звание  |  |  |  |  |  |

Приложение №2

**Механизмы мотивации и поощрения наставников**

1. Мотивирующими наставника факторами выступают:
* поддержка системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество будет восприниматься как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится большая роль в развитии кадрового потенциала муниципалитета, образовательной организации;
1. Популяризация роли наставника осуществляется через организацию и проведение:
* фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном уровнях;
* конкурса «Наставник в системе образования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» на муниципальном и региональном уровнях;
* поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на сайтах образовательных организаций, муниципальных управлений образования;
* участия руководителей всех уровней в программах наставничества;
* фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций муниципалитета и т. д.

Общественное признание позволит наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

1. Нематериальные (моральные) формы поощрений наставников могут включать в себя:
* поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона);
* наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен): почетной грамотой; почетного звания «Лучший наставник организации»; нагрудным знаком наставника;
* благодарственные письма; размещение фотографий лучших наставников на стендах образовательной организации;
* предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
* образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
* нематериальное поощрение на рабочем месте: получение дополнительных дней к отпуску, методических дней в период каникул; иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.
1. Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения. Персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах образовательной организации, ее информационных порталах, на информационных порталах муниципальных методических центров по наставничеству для дополнительной мотивации всех участников программ.
2. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

доплату, размер которой устанавливается локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

* объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;
* представление к государственным и ведомственным наградам;
* награждение нагрудным знаком наставника;
* внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;
* внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;
* материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации);
* присвоение почетного звания «Лучший наставник организации».
1. Рекомендации лучшим наставникам на прохождение аттестации, помощь в прохождении процедуры аттестации на квалификационную категорию «Педагог-наставник» (согласно Новому порядку аттестации педработников с 1 сентября 2023 года).

Приложение №3

**Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.
3. Этап №1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам программы, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 2) реализуемой программы наставничества.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Факторы SWOT** | **Позитивные** | **Негативные** |
| Внутренние | Сильные стороны | Слабые стороны |
| Внешние | Возможности | Угрозы |

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (Раздел 2.3 Приложения 2 к методическим рекомендациям ведомственного проектного офиса по внедрению целевой программы наставничества (письмо Министерства Просвещения РФ от 23.01.2020 № МР-42/02). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы.

SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям программы и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в программы и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

* сильные и слабые стороны программы наставничества;
* возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
* процент посещения наставниками и наставляемыми мероприятий на региональном, муниципальном уровнях, способствующих внедрению программы наставничества в частности и развитию системы наставничества в целом;
* процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательной организации и совместно с муниципальным куратором/центром наставничества;
* процент педагогов, включенных в программу наставничества;
* процент педагогов, прошедших через разные формы обучения по целевым программам, профессиональные и компетентностные тесты;
* количество молодых специалистов, пришедших на работу в организацию и закрепившихся в ней;
* количество наставников и наставляемых имеющих профессиональные достижения по результатам участия в фестивалях, профессиональных конкурсах и т.д.;
* количество педагогов - участников программы наставничества, ставших руководителями творческих профессиональных мастерских, мастер-классов, вебинаров, обучающих семинаров и т.д.;
* количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.
1. Этап №2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

* мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
* ликвидация профессиональных дефицитов и развитие профессиональных компетенций;
* качество изменений в образовательной деятельности участников программы наставничества;
* динамику образовательных результатов обучающихся.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник - наставляемый».

 Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели:

Глубокая оценка изучаемых профессиональных характеристик участников программы.

Оценка качества наставнической деятельности педагогических работников.

Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить:

Среди оцениваемых параметров:

* вовлеченность участников программы в профессиональное взаимодействие, в профессионально-личностное развитие;
* профессиональные достижения и успехи;
* уровень освоения новых компетенций;
* желание заниматься наставнической деятельностью, обращаться за помощью к наставникам;
* понимание собственной роли в развитии современного образования, образовательной организации;
* удовлетворенность профессиональной деятельностью, участием в программе наставничества;
* психологический климат в педагогическом коллективе;
* ожидаемый и реальный уровень включенности в реализации программы наставничества.

**1. Примерная форма базы наставляемых**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ФИО наставляемого | Контактные данные для связи (данные представителя) | Год рождения наставляемого | Основной запрос наставляемого | Дата вхождения в программу | ФИО наставника | Форма наставничества | Место работы/учебы наставника | Дата завершения Программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации | Отметка о прохождении программы |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**2. Примерная форма базы наставников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ФИО наставника | Контактные данные для связи | Место работы/учебы наставника | Основные компетенциинаставника | Важные для программы достижения наставника | Интересы наставника | Желаемый возраст наставляемых | Ресурс времени на программунаставничества | Дата вхождения в программу | ФИО наставляемого (наставляемых) | Форма наставничества | Место работы/учебы наставляемого | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставник размещённые на сайте организации |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение №4

**Инновационные стратегии реализации наставничества**

Наставничество - это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье». Дэвид Майстер

**КОМАНДНЫЙ КОУЧИНГ. СМЫСЛООБРАЗОВАНИЕ**

**Коучинг** - метод обучения, в процессе которого человек, называющийся «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.

|  |  |
| --- | --- |
| Для чего? Что хотим получить в ходе муниципальной практики? | Задание: формирование у муниципальной/школьной команды ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважение к личности, к государству и окружающей среде, к общечеловеческим ценностям |
| Для кого? Кто примет участие? | Муниципальные команды наставничества |
| Какой формат совместной работы поможет нам достичь цели? | Командный коучинг – это современная технология в системе управления человеческими ресурсами, способствующая раскрытию внутреннего потенциала работников, повышению мотивации, а также умению работать в команде, достигать общих целей, разрабатывать общие качественные решения |
| Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников? | 1. На листе бумаги записать от каждого члена команды по 2 глагола, как ответ на вопрос «Муниципальная команда наставничества – что делать вместе?»
2. Из восьми глаголов составить 4 словосочетания, объединяя смысловую основу глаголов попарно.
3. Из 4-х словосочетаний составить два предложения. Другие слова добавлять можно.
4. Из предложений выделить ценностные смыслы на уровне ЭТО и/или ЧТО (4-5 существительных).
5. Вместе сформулируйте предложение и запишите на листе бумаги А4.
6. Представьте ценностные смыслы деятельности вашей команды.
 |
| Как понять, что муниципальная практика прошла успешно? | Представлены ценностные смыслы деятельности муниципальной команды наставничества.Внешний контур наставничества муниципального уровня помогает педагогам:* рассуждая, совершенствовать и конкретизировать смыслы профессиональной деятельности на практике (пример);
* открыть секрет успеха наставника и наставляемого – взаимодействовать активно, продуктивно и реверсивно (пример);
* мотивировать к сотрудничеству, раскрывая и продвигая личность, сопровождая ее к цели (пример);
* транслировать опыт, мотивировать на успех, расширять знание в сотрудничестве и тандеме, глубоко уважая мнение Учителя (пример);
* выстроить доверительную поддержку команды, которая приведет к развитию и сотрудничеству (пример);
* учиться мотивировать, уважать, вдохновлять наставническую пару (пример);
* понять механизмы адаптации наставляемого, действовать сопереживая, направляя на творчество (пример);
* вдохновляться на сотрудничество через поддержку и развитие профессиональных компетенций, ценностей и личностных качеств (пример);
* понять и принять наставляемого, с уважением хвалить за движение вперед (пример);
* развивать, наставляя, и заряжать, увлекая (пример);
* наращивать систему взаимодействия субъектов наставничества через мотивацию (пример);
* решать возникающие проблемы вместе, доверяя и помогая друг другу (пример).

**Миссия: Наставничество объединяет успешных людей, значимые события и авторские технологии!** |

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ МАСТЕРСКАЯ «ЦИФРОВОЙ НАВИГАТОР»**

|  |  |
| --- | --- |
| Для чего? Что хотим получить в итоге муниципальной практики? | Взаимообучение, обмен положительным опытом субъектов наставничества муниципального уровня в вопросах осмысления использования цифровых технологий в урочной деятельности в условиях реализации веерной модели. |
| Для кого? Кто примет участие? | Субъекты наставничества образовательных организаций, заинтересованные педагоги муниципалитета |
| Какой формат совместной работы поможет нам достичь цели? | Педагогическая мастерская «Цифровой навигатор» - это муниципальная образовательная площадка, на которой муниципальные наставники организуют взаимообучение в форме педагогической мастерской с целью повысить уровень компетентности в вопросах использования цифровых технологий в урочной деятельности. |
| Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников? | 1. Утвердить тематику мастерских и ведущих – муниципальных наставников.
2. Разработать и утвердить программы педагогических мастерских.
3. Сформировать и утвердить группы обучающихся-наставляемых.
4. Организовать обучение у наставников в педагогических мастерских с записью мастер-классов.
5. Внедрить в процесс урочной деятельности цифровую технологию.
6. На рефлексивной сессии представить положительные результаты и продукты внедрения.
 |
| Как понять, что муниципальная практика прошла успешно? | * Освоены и внедрены в процесс урочной деятельности не менее 5 цифровых технологий;
* Разработаны критерии эффективности;
* Создан чат в социальной сети ВК для оперативного взаимодействия.
 |

**СТАЖИРОВОЧНАЯ ПЛОЩАДКА «НЕСКУЧНОЕ СО-БЫТИЕ»**

|  |  |
| --- | --- |
| Для чего? Что хотим получить в итоге муниципальной практики? | Повысить компетентность начинающих классных руководителей в области организации и проведения воспитательного события как условия достижения личностных результатов обучающихся. |
| Для кого? Кто примет участие? | Классные руководители с опытом работы от 0 до 3 лет. |
| Какой формат совместной работы поможет нам достичь цели? | Стажировка начинающих классных руководителей в очно-заочной форме с применением «мягких» методов обучения (встреча специалистов в неформальной обстановке для обмена опытом; групповой формат поддержки, обсуждения и взаимообмена опытом) |
| Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников? | 1. Создать муниципальную команду наставников «Классный внеклассный».
2. Заручиться поддержкой муниципального методического центра.
3. Разработать программу стажировки для наставляемых с включением теоретического, практического и самостоятельного этапов.
4. Найти площадку для очных встреч участников.
5. Оказать методическую помощь наставляемым в разработке и проведении воспитательного события.
 |
| Как понять, что муниципальная практика прошла успешно? | * Есть запрос и набрана группа наставляемых на вторую стажировочную площадку «Нескучное СО-бытие»;
* Созданы другие тематические муниципальные команды наставников;
1. Реализуются другие программы стажировочных площадок для начинающих педагогов.
 |

**ФОРУМНОЕ СООБЩЕСТВО МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И НАСТАВНИКОВ**

|  |  |
| --- | --- |
| Для чего? Что хотим получить в итоге муниципальной практики? | Объединить методические ресурсы педагогов-стажистов и молодых педагогов в условиях образовательного комплекса на образовательных форумных площадках с целью восполнения дефицитов профессиональных компетенций. |
| Для кого? Кто примет участие? | Методисты, педагогические работники, субъекты наставничества, привлеченные специалисты регионального контура наставников. |
| Какой формат совместной работы поможет нам достичь цели? | Форум-комплекс интерактивных мероприятий, обеспечивающих профессиональное развитие субъектов наставничества в процессе горизонтального взаимообучения. |
| Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников? | 1. Определить тематику и положение о Форуме сообщества молодых педагогов и наставников на учебный год на основе задач и запросов педагогов.
2. Реализовать тематические программы форумов.
3. Определить задачи образовательным организациям в межфорумный период в контексте индивидуального наставничества.
4. Представить положительные результаты коллаборации внутреннего и внешнего наставничества.
 |
| Как понять, что муниципальная практика прошла успешно? | * Решены ситуативные проблемы;
* Выявлены потенциальные наставники на уровне муниципалитета;
* Индивидуальное наставничество реализовано на уровне образовательной организации;
* Групповое наставничество реализовано на уровне муниципалитета.
 |

**МАСТЕРМАЙНД-ГРУППА «СИГНАЛЬ О ПОМОЩИ! ЭКОНОМЬ НЕРВЫ!»**

|  |  |
| --- | --- |
| Для чего? Что хотим получить в итоге муниципальной практики? | Своевременно оказать «скорую помощь» наставляемым, не допуская эффектов эмоционального выгорания в условиях интенсивной педагогической деятельности. Создать мотивационную среду поддержки творческих начинаний в среде наставничества. |
| Для кого? Кто примет участие? | Молодые специалисты в стадии адаптации, лидеры педагогического сообщества, педагоги, испытывающие трудности в педагогической деятельности. |
| Какой формат совместной работы поможет нам достичь цели? | Фориы неформального образования – мастер-майнд, аквариум, нетворкинг и др. Каждый участник по очереди дает свой запрос в группу. По очереди высказывают свое мнение, делятся личным опытом, предлагают идеи для того, чтобы инициатор запроса собрал это в свою копилку. Затем каждый участник озвучивает, какие идеи он возьмет и какие ближайшие шаги сделает для достижения своего запроса. |
| Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников? | 1. Собрать команду единомышленников.
2. Определить место встречи.
3. Прийти на встречу с определенным запросом для обсуждения.
4. Опробовать технологию мастер-майнд.
5. Сделать встречи регулярными
 |
| Как понять, что муниципальная практика прошла успешно? | * Положительная обратная связь от участников по итогам неформальных встреч.
* На встречах формируются пары наставничества для дальнейшей поддержки.
 |

**ФЕСТИВАЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА**

|  |  |
| --- | --- |
| Для чего? Что хотим получить в итоге муниципальной практики? | Построение новых профессиональных связей между субъектами наставничества внутри контура. Трансляция и приобретение опыта. Создание Банка данных эффективных практик наставничества. |
| Для кого? Кто примет участие? | Наставнические пары/группы институционального уровня. |
| Какой формат совместной работы поможет нам достичь цели? | Педагогический фестиваль – это площадка демонстрации педагогических идей, представление передового опыта, популяризация результатов творческой деятельности. |
| Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников? | 1. Разработать положение и программу фестиваля.
2. Привлечь к проведению фестиваля активных педагогов, кураторов наставничества и др.
 |
| Как понять, что муниципальная практика прошла успешно? | Практика наставничества оформлена и представлена в материалах фестиваля. |

**ПОЛЕЗНЫЙ ОНЛАЙН-ДИАЛОГ «PRO-субботник»**

|  |  |
| --- | --- |
| Для чего? Что хотим получить в итоге муниципальной практики? | Приобретение молодыми (начинающими) педагогами необходимых профессиональных компетенций в условиях нативного (комфортного) образования, а также для возможности выбора образовательных активностей и построения индивидуального маршрута образования.  |
| Для кого? Кто примет участие? | Молодые педагоги, имеющие потребность в повышении профессиональных компетенций. Педагоги-стажисты, имеющие потребность в диссеминации положительного опыта и передаче мастерства в педагогической среде. |
| Какой формат совместной работы поможет нам достичь цели? | Реализация образовательной программы онлайн-образовательных встреч (вебинаров и др.) с региональными и муниципальными экспертами по субботам (не реже 1 раза в месяц). |
| Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников? | 1. Разработать программу на основе потребностей начинающих педагогов.
2. Привлечь экспертов муниципального и регионального уровня, педагогов-стажистов.
3. Реализовать образовательную программу.
 |
| Как понять, что муниципальная практика прошла успешно? | Методические ресурсы размещены на сетевых ресурсах.Участники оформили ИОМ участия в мероприятии. |

**МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «ЦИФРОВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»**

|  |  |
| --- | --- |
| Для чего? Что хотим получить в итоге муниципальной практики? | Обеспечить взаимодействие субъектов наставничества в вопросах использования возможностей ЦОС в урочной и внеурочной деятельности, работу с цифровыми сервисами. |
| Для кого? Кто примет участие? | Молодые/начинающие педагоги, уверенные пользователи ПК и ЦОС; педагогические работники, испытывающие затруднения работы в ЦОС. |
| Какой формат совместной работы поможет нам достичь цели? | Муниципальная лаборатория цифровых сервисов – целевые группы наставляемых учатся работать с цифровыми сервисами («ЭПОС», «Сферум», «Траектория» и др.). |
| Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников? | 1. Сформировать муниципальный Банк наставников по цифровым сервисам.
2. Выявить запросы потенциальных наставляемых.
3. Сформировать целевые группы для обучения.
4. Организовать обучение.
5. По итогам проекта провести муниципальный конкурс «Цифровой учитель» и/или «Цифровой урок».
 |
| Как понять, что муниципальная практика прошла успешно? | * 100% наставляемых используют цифровые сервисы в урочной и внеурочной деятельности.
* Реализована реверсивная и традиционная формы наставничества.
* Разработаны полезные инструкции (чек-листы) для начинающих педагогов.
* Создано сетевое сообщество «цифровых учителей».
 |

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ «КОЛЛАБОРАЦИЯ ПОКОЛЕНИЙ»**

|  |  |
| --- | --- |
| Для чего? Что хотим получить в итоге муниципальной практики? | Снижение риска профессионального выгорания, укрепление личностно-профессиональных связей сообщества педагогов, создание Банка лучших практик. |
| Для кого? Кто примет участие? | Наставнические пары/группы образовательных организаций. |
| Какой формат совместной работы поможет нам достичь цели? | Однодневный выездной тренинг-интенсив с использованием активных и интерактивных методов обучения: публичные выступления, мастер-классы, коучинг, digital-кафе, менторинг, кейс-stady. Далее работа пар/групп продолжается на институциональном уровне. |
| Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников? | 1. Определить точку сбора.
2. Реализовать программу-интенсив-погружение.
3. Пригласить специалистов из других отраслей/муниципалитетов, ДИРО.
4. По итогам года представить результаты внедрения модели наставничества.
 |
| Как понять, что муниципальная практика прошла успешно? | * Запущена модель наставничества как коллаборация поколений.
 |

**ИНТЕНСИВ «Я, МЫ - КОМЬЮНИТИ»**

|  |  |
| --- | --- |
| Для чего? Что хотим получить в итоге муниципальной практики? | Неформальное общение и установление неформальных связей между командами наставников. |
| Для кого? Кто примет участие? | Молодые педагоги, наставники, кураторы наставничества. |
| Какой формат совместной работы поможет нам достичь цели? | Нетворкинг, «узнавайзинг», «быстрые встречи», «восточный базар» и другие формы неформального образования. |
| Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников? | 1. Определить площадку для проведения.
2. Разработать сценарий.
3. Определить оргкоманду (Совет молодых педагогов).
4. Разместить в соцсетях участников актуальную информацию.
 |
| Как понять, что муниципальная практика прошла успешно? | * Положительные отзывы участников.
* 30% нашли единомышленников по модели наставничества «равный-равному».
* Создан чат для обмена опытом, разработками, идеями.
 |

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННЫЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР/ГРУПП**

|  |  |
| --- | --- |
| Участники наставничестваПара/группа | Педагог-наставник – молодой специалист (внутренний контур наставничества.Муниципальное объединение педагогов-наставников – Совет молодых педагогов (внешний контур наставничества). |
| Сроки реализации | 1 год |
| Цель  | Оказание методической поддержки и практической помощи начинающему педагогу в профессиональном становлении и успешной адаптации к требованиям и условиям работы в муниципалитете. |
| Задачи  | 1. Разграничить задачи внешнего (методическая поддержка) и внутреннего (практическая поддержка) контуров наставничества.
2. Разработать и реализовать программу внешнего контура наставничества «Школа молодого специалиста» в онлайн и офлайн формах.
3. Содействовать реализации образовательных инициатив начинающих педагогов.
4. Обобщить и представить положительные результаты внедрения комплексной программы наставничества на региональном уровне.
 |
| Планируемые результаты наставничества | 1. Разработана и внедрена комплексная программа наставничества «Адаптация молодого специалиста в условиях образовательной сферы муниципалитета»
2. Разработана и реализована программа внешнего контура наставничества «Школа молодого специалиста».
3. 90% молодых педагогов закрепились в образовательной организации после 1 года работы.
 |
| Эффекты наставничества | * Не менее 2-х начинающих педагогов в 2023 году участвуют в конкурсах профессионального мастерства муниципального и регионального уровней.
* 50% начинающих педагогов – активные участники предметных методических объединений муниципального уровня.
* Реализованы проектные инициативы Совета молодых педагогов муниципалитета.
 |
| Формы  | Педагог-педагог, руководитель-педагог. |
| Виды наставничества | Индивидуальное, открытое, групповое (коллективное, веерное), виртуальное (дистанционное). |
| Тип наставничества | Индивидуальный, групповой, прямой, скрытый. |
| Риски и пути минимизации | Формализованное наставничество | Активизация наставляемых и наставников в образовательных событиях по обмену опытом |
| Нехватка наставников, которые способны оказать помощь молодому педагогу | Использование дистанционных форм деятельности, использование возможностей «Методического десанта», «Школы молодого педагога» |
| Неготовность молодого педагога принимать помощь наставника | Взаимообучение, в результате которого меняются ролевые позиции – реверсивный метод |
| Календарный план (дорожная карта) |
| Содержание  | Дата | Результат |
| Диагностическая беседа с наставником для определения круга профессиональных интересов,Достижений/затруднений в работе наставляемого | Сентябрь-октябрь | Определены результаты |
| Консультации на рабочем месте по составлению планов и программ | Сентябрь  | Составлены рабочие программы в соответствии с ФГОС |
| Разработка муниципальной программы «Школа молодого специалиста» | Сентябрь  | Программа размещена на сайте УО |
| Воплощение идей в общих учебных группах | В течение года | Педагогические проекты |
| Создание учебной стены | Октябрь  | Создана учебная стена с взаимосвязями между предметами |
| Консультирование по запросу | В течение года | Педагогические идеи |
| Включение в деятельность ШМО/РМО | В течение года | Включен в состав ШМО/РМО |
| «Школа молодого специалиста» | 1 раз в четверть | Методические материалы опубликованы в цифровой среде |
| Посещение уроков педагогов-наставников и привлеченных педагогов | 1 раз в четверть | Чек-лист |
| Посещение уроков наставляемого с целью оказания методической помощи | 3-4 четверти | Проведен развернутый анализ уроков.Даны рекомендации по составлению технологической карты. |
| Предметная неделя в рамках заседания «Школы молодого специалиста». Обобщение опыта молодого педагога | Май-июнь | Записи уроков опубликованы в цифровой среде |
| Индивидуальное консультирование | В течение года | Преодоление затруднений и решение вопросов |

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА «Я ИДУ НА РОДИТЕЛЬСКОЕ СОБРАНИЕ»**

|  |  |
| --- | --- |
| Участники наставничестваПара/группа | Наставническая пара: начинающий классный руководитель и опытный классный руководитель. |
| Сроки реализации | До 6 месяцев |
| Цель  | Оказание поддержки и практической помощи начинающему классному руководителю в организации и проведении родительских собраний. |
| Задачи  | 1. Выявить затруднения в организации родительского просвещения в условиях собраний.
2. Изучить положительный опыт организации родительского просвещения в условиях собраний, в т.ч. с использованием электронного ресурса.
3. Оказать помощь в ведении документации.
4. Оказать техническую помощь в проведении родительских встреч в цифровой среде, как формы нативного (комфортного) образования.
 |
| Планируемые результаты наставничества | Наставляемый: 1. Умеет планировать тематику собрания/родительских встреч.
2. Знает не менее 5 форм проведения собраний и умеет разрабатывать сценарии с выделением результата/продукта.
3. При необходимости умеет обращаться к узким специалистам.
4. Умеет оформить протокол родительского собрания.
5. Умеет проводить родительские собрания.

Наставник: систематизирует положительный опыт. |
| Эффекты наставничества | * Не менее 80% посещаемости родительских собраний.
* Закрепление в роли классного руководителя.
* Наличие совместной публикации со сценарием собрания.
 |
| Формы  | Педагог-педагог. |
| Виды наставничества | Традиционное. |
| Тип наставничества | Прямое, открытое, индивидуальное. |
| Риски и пути минимизации | Большая загруженность наставника | Изучить основы тайм-менеджмента, определение результата программы наставничества. |
| Нехватка наставников, которые способны оказать помощь молодому педагогу | Использование дистанционных форм деятельности, использование возможностей «Методического десанта», «Школы молодого педагога» |
| Психологический барьер в проведении встреч с родителями | Консультации психолога, использование неформальных форм общения «Встреча без галстуков». |
| Календарный план (дорожная карта) |
| Содержание  | Дата | Результат |
| Выбор наставника через рекламу опытных классных руководителей | Август  | Определен состав пары наставник-наставляемый |
| Определение профессиональных дефицитов в проведении родительских собраний | Август  | Определены цели программы наставничества |
| Знакомство с НПБ по проведению собраний  | Август  | Ознакомлен с НПБ |
| В рамках проблемной группы внешнего контура наставничества «Школа молодого классного руководителя» знакомство с разными формами родительских собраний | Сентябрь  | Определены тематики родительских собраний |
| Совместная диагностика по определению запросов родителей в тематике на учебный год | Сентябрь  | Чек-лист с формами родительских собраний |
| Посещение открытого родительского собрания наставника | Сентябрь  | Сценарий родительского собрания |
| Совместная разработка родительского собрания | Сентябрь  | Сценарий родительского собрания |
| Деловая игра «Моделирование родительского собрания». Проведение разработанного собрания на коллегах и его анализ (при необходимости) | Сентябрь  | Коррекция сценария собрания |
| Проведение собрания с присутствием наставника (при необходимости) | Октябрь  | Протокол  |
| Анализ проведенного собрания | Октябрь  | Чек-лист  |
| Совместный подбор узких специалистов и социальных партнеров для проведения тематических собраний | Ноябрь  | Список узких специалистов и партнеров |
| Практикум по решению конфликтных ситуаций на собраниях | Ноябрь  | Способы предотвращения конфликтов |
| Практикум по проведению онлайн-собрания | Декабрь  | Запись  |
| Консультации (при необходимости) | В течение года | Решение вопросов по ситуации |

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА «БЕРЕЖЛИВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО»**

|  |  |
| --- | --- |
| Участники наставничестваПара/группа | Наставнические группы. Муниципальный центр наставничества, приглашенные специалисты. |
| Сроки реализации | От 1 до 6 месяцев |
| Цель  | Оказание поддержки и практической помощи молодым педагогам в профессиональном становлении и успешной адаптации к условиям и требованиям современного образования в условиях «Центра наставничества» сетевого взаимодействия ОО и технологии «бережливого менеджмента». |
| Задачи  | 1. Изучить, понять и принять современные тренды системы образования.
2. Выявить профессиональные дефициты, препятствующие работе педагога.
3. Разработать ИОМ наставляемого.
4. Принять бережливый принцип работы.
5. Вовлечь в работу Совета молодых педагогов муниципалитета.
 |
| Планируемые результаты наставничества | 1. Преодолены профессиональные дефициты начинающего педагога.
2. Педагог закрепился в ОО.
3. Разработан ИОМ наставляемого.
4. Участие в работе муниципального/регионального СМП.
5. Профессиональный рост наставников, закрепленный в ИОМ.
 |
| Эффекты наставничества | Наставляемый: * Закрепился и качественно работает в организации.
* Участвует в конкурсах профессионального мастерства и общественных движениях молодых педагогов.
* Участник реверсивного наставничества.

Наставник:* Наставнический центр активно развивается на уровне муниципалитета.
* Участвует в конкурсах профессионального мастерства.
* Обобщает положительные результаты наставничества на конференциях, форумах, занимается инновационной деятельностью.
 |
| Формы  | Педагог-педагог, тьюто-педагог. |
| Виды наставничества | Флэш-наставничество, консультационное, ситуационное, онлайн-поддержка, скоростное |
| Тип наставничества | Прямое, открытое, коллективное, индивидуальное. |
| Риски и пути минимизации | Недостаточное стимулирование и мотивирование наставничества | Надежное, стабильное наставничество |
| Формализм  | Супервизия наставника |
| Нехватка кадров | Мотивация наставников (материальное/нематериальное стимулирование) |
| Календарный план (дорожная карта) |
| Содержание  | Дата | Результат |
| Выявление дефицитов (диагностика) | Сентябрь  | Выявлены и обобщены дефициты профессиональной деятельности |
| Подбор пары/группы по направлению | Сентябрь  | Сформированы группы/пары |
| Разработка ИОМ | 1 четверть | Написан ИОМ |
| Консультации наставляемых | В течение периода | По запросу |
| «Бережливые» формы взаимодействия (мастермайнды, нетворкинги) | Не более 1 раза в четверть | Эффекты  |
| Диагностика на этапе рефлексии | Май  | Анализ результатов диагностики |
| Завершающая консультация | Май  | Отчет  |
| Активное участие в конкурсном движении и работе СМП | В течение периода | Принятие роли «Наставник» |

**СЕТЕВАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ДАЛЕКИЕ СВЯЗИ»**

|  |  |
| --- | --- |
| Участники наставничестваПара/группа | Группа молодых педагогов – группа наставников. |
| Сроки реализации | 1 год |
| Цель  | Раскрытие личностных ресурсов молодого педагога, мотивирование его к сотрудничеству и продвижению в педагогическом сообществе. |
| Задачи  | 1. Организовать знакомство наставников и молодых педагогов с возможностью организации наставнической пары на основе профессиональных интересов и симпатий.
2. Погрузить молодого педагога во внутреннюю и внешнюю педагогическую среду в школе (деятельность) + адаптация.
3. Разработать траекторию продвижения молодых специалистов, основываясь на профессиональных интересах, ценностях и закрепить ее в ИОМ.
4. Наставнической паре/команде разработать и представить продукт профессиональной деятельности.
 |
| Планируемые результаты наставничества | 1. 100% работают в ОО по итогам прошедшего учебного года.
2. 100% молодых педагогов получают поддержку и сопровождение.
3. 80% молодых педагогов входят в муниципальные/региональные СМП.
4. 50% - участники совместных конкурсов/проектов.
5. 25% - презентуют свой опыт на муниципальном уровне.
 |
| Эффекты наставничества | * Комфортная адаптация молодого педагога позитивно сказывается на обучении и воспитании детей.
* Аттестация на 1 категорию через 1,5 – 2 года.
 |
| Формы  | Групповая (команда-команда), индивидуальная |
| Виды наставничества | Партнерская, реверсивная |
| Тип наставничества | Открытое, индивидуальное, традиционное. |
| Риски и пути минимизации | Низкая вовлеченность в проект педагогического коллектива. |
| Низкая мотивация молодых педагогов. |
| Авторитарных подход (гиперопека). |
| Календарный план (дорожная карта) |
| Содержание  | Дата | Результат |
| Создание ассоциации наставников | Май  | Создание актива, координирующего все этапы программы |
| Адвент-календарь молодых педагогов «Знакомьтесь, это Я» | Сентябрь  | Пост в соцсетях (распаковка личности) |
| Фестиваль неформальных встреч «Ты – мне, я – тебе». | Конец сентября | Командообразование  |
| Разработка траектории продвижения молодого педагога | Октябрь  | Созданием ИОМ |
| Акция от наставника «Принимаю на урок» | Ноябрь  | Чек-лист |
| Индивидуальная онлайн-консультация по текущим вопросам | Сентябрь-май  | «Образовательная среда» |
| Корректировка разработанной траектории | Декабрь-январь | Внесение необходимых изменений в ИОМ |
| Обучение/продвижение/реализация дорожной карты ИОМ (внешняя среда проектов СМП) | Январь-март | Повышение профессиональных компетенций молодого педагога |
| Нетворкинг по итогам обучения | Март  | Рефлексия по итогам проделанного пути |
| Мастер-класс «Чему я могу научить» | Апрель  | Представление опыта молодого педагога |
| Итоговое мероприятие «Разрешите войти» (посещение урока, мероприятия, события наставником) | Апрель  | Проведено открытое занятие согласно графику |

**СЕТЕВАЯ ПРОГРАММА ЦИФРОВОГО НАСТАВНИЧЕСТВА «МИКРОФОН МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ»**

|  |  |
| --- | --- |
| Участники наставничестваПара/группа | Группа молодых педагогов – группа наставников при поддержке ИМЦ. |
| Сроки реализации | 3 месяца |
| Цель  | Оказание поддержки и профессиональной помощи молодому специалисту в приобретении навыков презентации своих идей/достижений/положительного опыта в условиях реверсивной модели наставничества. |
| Задачи  | 1. Изучить принципы андрагогики – науки обучения взрослых.
2. Разработать тематику обучающих вебинаров/семинаров от молодых педагогов по актуальным темам ЦОС.
3. Сформировать группы, нацеленные на устранение выявленных профессиональных затруднений.
4. В режиме мастер-классов отработать навыки использования ЦОС в образовательной деятельности.
5. Представить цифровые продукты.
 |
| Планируемые результаты наставничества | 1. Реализована реверсивная модель наставничества.
2. В мастер-классах прошли обучение не менее 10 педагогов-стажистов, имеющих затруднения работы в ЦОС.
3. Проведено не менее 5 мастер-классов.
4. Представлено не менее 5 цифровых продуктов.
 |
| Эффекты наставничества | * Горизонтальное обучение педагогов в условиях реверсивного наставничества продолжена в следующем году.
* Молодые педагоги аттестованы через 1,5-2 года на первую категорию.
 |
| Формы  | Групповая (веерная), индивидуальная, онлайн-поддержка (при необходимости). |
| Виды наставничества | Партнерское, реверсивное. |
| Тип наставничества | Открытое, индивидуальное. |
| Риски и пути минимизации | Отрицание педагогами-стажистами профессиональных дефицитов в навыках работы в ЦОС. |
| Низкая заинтересованность молодых педагогов в обучении старших коллег. |

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

|  |  |
| --- | --- |
| Участники наставничестваПара/группа | Методист/молодой педагог – организатор. |
| Сроки реализации | 1 год |
| Цель  | Содействовать выработке навыков профессионального поведения молодого педагога посредством создания личного бренда и поддержки сильных сторон наставляемого. |
| Задачи  | 1. Способствовать установлению неформального профессионального контакта (наставник-наставляемый).
2. Выявить сильные стороны индивидуальных особенностей педагога.
3. Мотивировать педагога на формирование и развитие личного профессионального бренда.
4. Закрепить молодого педагога в профессии и образовательной организации.
 |
| Планируемые результаты наставничества | Наставляемый: понимает свои сильные стороны в профессиональной деятельности; умеет составить контент-план; использует современные инструменты цифрового образования; развивает личный бренд в социальных сетях.Наставник: обобщение опыта и достигнутых результатов в повышении квалификации в педагогической среде; взаимодействие с внешним и внутренним контуром системы наставничества. |
| Эффекты наставничества | * активный пользователь социальных сетей;
* сформирован имидж образовательной организации;
* участвует в конкурсах профессионального мастерства;
* закреплен в образовательной организации
 |
| Формы  | Педагог-педагог. |
| Виды наставничества | Дистанционные, традиционные. |
| Тип наставничества | Прямое, скрытое, индивидуальное. |
| Риски и пути минимизации | Психологические особенности | Неформальное общение: живые диалоги, изучение социальных сетей, стартовое тестирование. |
| Несовпадение ожиданий |
| Низкая мотивация педагога | Постоянная активная связь, активная форма взаимодействия: развитие корпоративной культуры; создание ситуации успеха, где виден результат |
| Календарный план (дорожная карта) |
| Содержание  | Дата | Результат |
| Коллективный дружеский ланч | Сентябрь  | Установление неформального контакта; составление личного портрета |
| Знакомство с социальными сетями | Сентябрь  | Дополнение личного портрета |
| Личная беседа с целью составления стратегии личного бренда | Октябрь  | Стратегии личного бренда |
| Разработка контент-плана и выбор инструментария ЦОС  | Октябрь  | Контент-план, список инструментов ЦОС |
| Проведение открытого занятия/мероприятия с применением инновационных образовательных форм | Ноябрь-декабрь | Применение инновационных форм, соответствие структуре занятия, сформированы навыки самоанализа |
| Рефлексия/неформальное общение | В течение года | Выявление сильных/слабых сторон |
| Индивидуальные консультации/методическое сопровождение | В течение года | Корректировка плана, стратегии |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства | В течение года | Трансляция собственного опыта, формирование имиджа ОО и педагога |

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «КОЛЛАБОРАЦИЯ ПОКОЛЕНИЙ»**

|  |  |
| --- | --- |
| Участники наставничестваПара/группа | Наставнические пары: педагоги-стажисты и молодые педагоги (не менее 2-х пар. |
| Сроки реализации | 6 месяцев |
| Цель  | Внедрение практики коллаборации молодых педагогов и педагогов-стажистов в приобретении необходимых профессиональных навыков для уроков открытия нового знания. |
| Задачи  | 1. диагностировать профессиональные потребности и возможности участников.
2. Составить авторскую программу, объединяющую задачи планирования этапов урока, разработать чек-листы оценивания.
3. Структурировать ЦОРы и внедрять их в урок.
4. Организовать взаимопосещение уроков.
5. Организовать рефлексивный интенсив и заполнение чек-листов.
 |
| Планируемые результаты наставничества | Наставляемый: самостоятельно планируют ход урока, определяют цели, задачи, планируемые результаты, оформляют технологическую карту.Наставники: внедряют формы горизонтального обучения.Общие: создание Банка эффективных практик. |
| Эффекты наставничества | * Участие в конкурсе профессионального мастерства.
* Нет проблемы с дисциплиной на уроке.
* Использование нестандартных практик организации урока.
* Активный участник предметных методических объединений.
 |
| Формы  | Педагог-педагог. |
| Виды наставничества | Целеполагающее, реверсивное, групповое, ситуационное. |
| Тип наставничества | Прямое, открытое, групповое, индивидуальное. |
| Риски и пути минимизации | Формальное проведение заседания лаборатории по внедрению практик | Использование активных и интерактивных форм. |
| Загруженность учителей, нехватка времени для коллаборации | Спланировать оптимальный график работы лаборатории |
| Календарный план (дорожная карта) |
| Содержание  | Дата | Результат |
|  |  |  |

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«ОЛИМПИЙСКИЙ МАРАФОН»**

|  |  |
| --- | --- |
| Участники наставничестваПара/группа | Группа педагогов, начинающих подготовку обучающихся к школьному этапу Всероссийской олимпиады школьников: педагог+наставник+опытный педагог. |
| Сроки реализации | 3 месяца – сентябрь-ноябрь |
| Цель  | Повышение профессиональной компетентности начинающих педагогов в подготовке обучающихся в школьном этапе Всероссийской олимпиады школьников. |
| Задачи  | 1. Изучить методические рекомендации по проведению школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников.
2. Изучить возможности муниципальной системы подготовки к участию во ВСОШ, сетевых сообществ педагогов, учреждений СПО, ДПО для оказания методической помощи в подготовке к ВСОШ.
3. Выявить потребности педагогов в подготовке обучающихся к ВСОШ.
4. Сформировать банк заданий для подготовки обучающихся к участию во ВСОШ.
5. Встроить мероприятия по подготовке к ВСОШ в программу в ИОМ педагога.
 |
| Планируемые результаты наставничества | Для наставляемого: сформирован банк заданий для организации работы по подготовке к ВСОШ.Для наставника: обобщение опыта по подготовке обучающихся к ВСОШ. |
| Эффекты наставничества | * Увеличение количества победителей и призеров ВСОШ.
 |
| Формы  | Групповая с привлечением внешнего контура. |
| Виды наставничества | Виртуальное, групповое, веерное. |
| Тип наставничества | Прямое, коллективное. |
| Риски и пути минимизации | Цели не являются достаточно реалистичными и выполнимыми за определенный период.Коррекция мероприятий и ИМО педагога. |
| Календарный план (дорожная карта) |
| Содержание  | Дата | Результат |
| Анкетирование педагогов | Сентябрь  | Определены приоритетные содержательные темы |
| Формирование группы наставников и наставляемых по заявленной теме | Сентябрь  | Сформирована группа наставничества |
| Изучение возможностей муниципальной системы по подготовке участников ВСОШ | Сентябрь  | Изучены и выбраны возможности муниципальной системы по подготовке к ВСОШ |
| Изучение методических рекомендаций | Сентябрь-октябрь | Изучены методические рекомендации |
| Организация заседаний ШМО, проблемных групп | Октябрь-ноябрь | План ШМО, план деятельности проблемных групп реализуется |
| Посещение уроков и внеурочных занятий педагогов, которые успешно готовят к ВСОШ | Октябрь-ноябрь | Карты посещения уроков |
| Составление банка заданий и электронных ресурсов для подготовки участников ВСОШ | Октябрь-ноябрь | Презентация  |

Разработчик-составитель Кычкина А.А., региональный куратор по наставничеству,

руководитель Регионального методического центра ЦНППМ ДИРО