



*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. 2) 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»	

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 РФ 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

№	Грамоты	Дипломы	Эксперт ГИА	Другое
1.	-	-	-	
2.	-	-	-	
3.	-	-	-	
4.				

БЛОК 3. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ за последние 3 года

№	Место прохождения (наименование организации, город/район)	Название программы	Количество часов	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»** (аркпро.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 развитие естественно-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 обеспечения 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 « <u>Текстовая деятельность учащихся 4 класса</u> » (edsoo.ru)	(edsoo.ru)	01.04.2022	Средний уровень сформированности интегративных компонентов функциональной грамотности	
Методический видеоурок « <u>Человек - творец культурных ценностей. Из истории письменности</u> » (edsoo.ru)	(edsoo.ru)	08.04.2022г.	Недостаточный уровень сформированности глобальных компетенций как компонента функциональной грамотности	
Вебинар «Читательская грамотность и формирование предметных знаний и умений»	<u>Федеральный методический центр</u> (apkprou.ru)	20.04.2022г.	Средний уровень сформированности интегративных компонентов функциональной грамотности	
Методический видеоурок « <u>Русский язык. Начальная школа. Работаем с текстом-описанием</u> » (edsoo.ru)	(edsoo.ru)	25.04.2022г.	Низкий уровень сформированности методических и предметных компетенций учителя НОО	
Методический видеоурок « <u>Формирование метапредметных результатов обучения младших школьников</u> » (edsoo.ru)	(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)	(resh.edu.ru)	Май	Низкий уровень сформированности методических и предметных компетенций учителя НОО	
Методический видеоурок «Классификация математических объектов по разным основаниям» (edsoo.ru)	(edsoo.ru)	июнь	Низкий уровень сформированности методических и предметных компетенций учителя НОО	
Вебинар «Особенности реализации ФГОС начального общего образования в фокусе предмета «Окружающий мир»	<u>Федеральный методический центр</u> (apkprou.ru)	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)	(resh.edu.ru)	июль	Недостаточное понимание основ естественно-научной функциональной грамотности.	
Яндекс.Учебник. Современное образовательное пространство и управление классом https://teacher.yandex.ru/posts/sovremennoe-obrazovatelnoe-prostranstvo-i-upravlenie-klassom	Бесплатный онлайн-курс на 16 часов	сентябрь	Низкий уровень психолого-педагогических компетенций	
РЭШ видеоуроки <u>Окружающий мир. Раздел 12. Страницы истории отечества (resh.edu.ru)</u>	(resh.edu.ru)	сентябрь	Недостаточное понимание основ естественно-научной функциональной грамотности.	
РЭШ видеоуроки <u>Математика. Раздел 2. Числа и величины (resh.edu.ru)</u>	(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.

<i>Показатели профессионального роста</i>	<i>2022-2023 учебный год</i>	<i>2023-2024 учебный год</i>	<i>2024-2025 учебный год</i>	<i>2025-2026 учебный год</i>	<i>2026-2027 учебный год</i>
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					

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;
2. 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.
3. 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.
4. 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.

5. 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».
6. 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).

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.

2. 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.

3. 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 представления)	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 компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	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															

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, называемыйся «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 взаимодействие 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	1. Создать муниципальную команду наставников «Классный внеклассный». 2. Заручиться поддержкой муниципального методического центра.

деятельность участников?	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; 7. 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 наставничества Пара/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 наставничества Пара/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 коллегих 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 наставничества Пара/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 (мастер-майнд, 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 наставничества Пара/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 пройденного 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 наставничества Пара/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 (всерная), 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 наставничества Пара/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; – закреплён 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 наставничества Пара/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 наставничества Пара/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, всерное.	
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