

Министерство образования Омской области  
Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»  
бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №4»  
г. Калачинска Омской области

# **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА (для педагогических работников) «УспехВместе»**

**Направление:** психолого педагогическое сопровождение

**Форма наставничества:** педагог – педагог

**Ролевая модель:** опытный педагог – молодой специалист

Программа наставничества «УспехВместе» разработана на основании методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145, на основе Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области 18.09.2020 г.. распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 № 119-р «О внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, на территории Омской области».

Разработчик: Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»

Программа адаптирована к применению в БОУ «СОШ№4»

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«УспехВместе»**

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
1.		<b>Пояснительная записка</b>
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p align="center"><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</b></p> <p>На современном этапе развития системы образования в Российской Федерации необходимо выделить, что в современной школе все больше появляется требования к профессиональной компетентности педагогических работников. Педагогическая деятельность характеризуется не только высоким темпом изменений, но и усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Молодому педагогу необходимо адаптироваться к новой деятельности сопровождающаяся высоким эмоциональным напряжением, требующая мобилизации всех внутренних ресурсов. Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.</p> <p align="center"><b>2. Предпосылки внедрения наставничества</b></p> <p>Наставничество в образовательных учреждениях Омской области является актуальной в связи с тенденцией ежегодного омоложения педагогических кадров. Педагогический коллектив пополняется молодыми специалистами с опытом работы от 0 до 3-х лет в возрасте до 35 лет. Педагогический коллектив взаимодействует с педагогами работающие из других школ, студентами ВУЗ И СПО проходящими педагогическую практику. На постоянной основе социальным партнером является БПОУ КАТТ. Студенты специальности «Преподавание в начальных классах» проходят как педагогическую практику, так и при поддержке наставника обучаются и применяют свой педагогический потенциал в центре «Точка роста» естественнонаучной и технологической направленностей. Данная программа направлена на раскрытия личностного потенциала наставляемого, процесса оптимизации профессионального становления, мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации молодого учителя. В программе отражена необходимость поддержки наставляемого опытным педагогом наставником, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.</p> <p align="center"><b>3. Современное состояние</b></p> <p>На данный момент в БОУ «СОШ №4» г. Калачинска педагогический коллектив состоит из 49 педагогов, из которых семь педагогов относятся к категории молодых (начинающих) специалистов. В 2023 году было введено в действие «Положение о системе наставничества педагогических работников в БОУ «СОШ №4» г. Калачинска, разработаны формы планов реализации мероприятий программы наставничества начинающих учителей, формы отчета для начинающего учителя о выполнении плана мероприятий за учебный год; осуществлен анализ кадрового состава, сформированы наставнические пары «опытный педагог – молодой специалист».</p>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p>Программа наставничества «УспехВместе» предназначена для специалистов из числа педагогических работников, являющихся</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- молодыми / начинающими педагогами;</li> <li>- педагогами, приступившими к работе после длительного перерыва;</li> <li>- педагогами, находящимися в процессе адаптации на новом месте работы;</li> </ul> <p><b>Цель программы</b> – организация наставничества с целью оказания помощи в адаптации, профессиональном становлении молодому учителю, в том числе молодых специалистов требующих наставничества со стороны опытного педагога.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании и мотивации к педагогической деятельности.</li> <li>2. Создать необходимые материально-технические, кадровые, методические условия для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.</li> </ol>

		<p>3. Обеспечить адресную поддержку профессионального становления и развития молодых педагогов; создать условия эффективной наставнической деятельности.</p> <p>4. Создать пространство для профессиональной коммуникации молодых педагогов с коллегами; обеспечить постепенное вовлечения молодых специалистов во все сферы жизни образовательной организации.</p> <p>5. Проводить мониторинг процесса адаптации, профессионального становления молодых педагогов, как одного из условий интеграции молодых специалистов в профессию.</p>
1.3	Срок реализации программы	<b>Срок реализации</b> программы наставничества «УспехВместе» - от 1 месяца до 2 лет. (в течение учебного года в зависимости от вида наставничества).
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>Программа наставничества «УспехВместе» интегрируется с деятельностью учебно-методических объединений учителей БОУ «СОШ №4»</p> <p><b>Программа наставничества «УспехВместе» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего образования, в Омской области.</li> <li>2. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях.</li> <li>3. Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 07.06.2012 № 24480).</li> <li>4. Программа развития БОУ «СОШ №4» г. Калачинска на 2023 – 2025 г.г.</li> <li>5. Положение о системе наставничества педагогических работников в БОУ «СОШ №4»г. Калачинска.</li> </ol>
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>При реализации программы «УспехВместе» могут быть использованы <b>формы наставничества:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>«опытный учитель – молодой учитель»</b> - взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) впервые принятого в БОУ «СОШ №4», с опытным учителем, который оказывает наставляемому разностороннюю поддержку; в зависимости от содержания деятельности может быть применена форма <b>«опытный предметник – неопытный предметник»</b>, предполагающая вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением;</li> <li>- <b>«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»</b>, предполагающая психологическую и личностную поддержку педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.); рамках данной формы осуществляется профессиональная социализация наставляемого;</li> <li>- <b>«педагог - новатор – консервативный педагог»</b>, предполагающая взаимодействие педагога, склонного к новаторству и нестандартным решениям, с опытным педагогом по овладению современными цифровыми технологиями, при этом происходит выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, профилактика риска ухода опытного педагога из сферы образования, преодоление собственного профессионального выгорания.</li> </ul> <p>Настоящая программа предусматривает использование технологии супервизии – индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом профессиональных затруднений последнего.</p>

Выбор ролевого поведения в наставнической паре осуществляется с учетом профессиональных потребностей специалистов.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного дефицита наставляемого:

- в использовании наиболее эффективных форм, методов и средств обучения;
- в использовании педагогических технологий продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, а также новых образовательных технологий, включая информационные;
- в оценивании эффективности обучения предмету (дисциплине, курсу) обучающихся, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя компьютерные технологии, в том числе текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности;
- в осуществлении контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационнокоммуникационных технологий (в том числе ведение электронных форм документации);
- в разработке и реализации рабочих программ учебных дисциплин (модулей) по своей дисциплине и других материалов, обеспечивающих воспитание и качество подготовки обучающихся;
- в осуществлении связи с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими);
- в установлении контактов с коллегами;
- в обеспечении охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.

1. Наставник - проводник обеспечит сопровождаемому знакомство с системой гимназии «изнутри», объяснит принцип деятельности методических объединений, годовых команд педагогов и других педагогических групп, поможет начинающему учителю осознать свое место в коллективе гимназии, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью.

2. Наставник - консультант помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Наставляемый получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит.

3. Наставник - предметник оказывает всестороннюю методическую поддержку преподавания дисциплин.

4. Наставник - защитник интересов помогает в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности наставляемого; организует вокруг профессиональной деятельности молодого специалиста атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; может договариваться от имени подопечного о его участии в различных внутренних и внешних мероприятиях.

5. Наставник - кумир выступает примером для подражания, всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения стимулирует профессиональное самосовершенствование молодого специалиста. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника.

6. Наставник - контролёр осуществляет контроль педагогической деятельности в организованной таким образом наставнической поддержке, контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п.

Между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения.

Суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь наставляемому в преодолении тех или иных барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или

		<p>иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технологические сложности на этапе освоения педагогической деятельности и т.д.). Однако во всех случаях наставник помогает преодолеть внутреннюю неготовность, то есть восполнить «компетентностный дефицит» сопровождаемого для самостоятельного преодоления внешних препятствий.</p> <p>Преодоление компетентностного дефицита невозможно в ходе одного или нескольких одноразовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс), в связи с этим программа предусматривает взаимодействие наставника и сопровождаемого на системной основе в процессе деятельности последнего. Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолены выявленные затруднения (дефициты), показателем чего служит комплекс устойчивых поведенческих изменений.</p> <p>В работе наставника используются методы наставнической деятельности:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта.</li> <li>2. Организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.</li> <li>3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.</li> <li>4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).</li> <li>5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.).</li> <li>6. Методы актуализации индивидуальной мотивации.</li> <li>7. Личный пример (наставник как носитель образа «успешного учителя», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).</li> <li>8. Консультирование и т.д.</li> </ol> <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Прямой – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке.</li> <li>2. Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого.</li> <li>3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.</li> </ol> <p>Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Я расскажу, ты послушай».</li> <li>2. «Я покажу, ты посмотри».</li> <li>3. «Сделаем вместе».</li> <li>4. «Сделай сам, я подскажу».</li> <li>5. «Сделай сам, расскажи, что сделал».</li> </ol>
2.		<b>Содержание программы</b>
2.1.	Основные участники программы и их функции	<p style="text-align: center;"><b>Участники Программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</b></p> <p><b>Куратор</b> – заместитель директора по учебно-воспитательной работе и психолого-педагогическому сопровождению, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества.</p> <p><b>Руководитель</b> программы наставничества – педагогический работник, осуществляющий координацию усилий по развитию наставнических практик в образовательной организации.</p> <p><b>Наставник</b> – участник программы наставничества из числа обучающихся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.</p>

		<p style="text-align: center;"><b>Функции наставника</b></p> <p>1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–диагностика компетентностных дефицитов сопровождаемого;</li> <li>–создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым;</li> <li>–мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка;</li> <li>–формирование у сопровождаемого установки на преодоление компетентностного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности;</li> <li>–помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент (управление временем));</li> <li>–оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;</li> <li>–организация оптимальных и безопасных условий (среды) деятельности сопровождаемого;</li> <li>–демонстрация образцов деятельности, поведения, отвечающим требованиям должностной характеристики;</li> <li>–совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.</li> </ul> <p>2. Обучение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– информирование;</li> <li>– демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, педагогических технологий;</li> <li>– консультирование;</li> <li>– контроль и оценивание результатов учебной деятельности.</li> </ul> <p>3. Медиация:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– диагностика межличностных отношений в коллективе;</li> <li>– выявление проблемных и конфликтных ситуаций;</li> <li>– посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива (обучающихся, педагогов, родителей, социальных партнеров).</li> </ul> <p>4. Самообразование:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>–самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов;</li> <li>–проектирование индивидуальной программы профессионального развития (ИППР) с выявленными компетентностными дефицитами;</li> <li>–овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.</li> </ul> <p><b>Наставник</b> – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией; опытный предметник; педагог - лидер педагогического сообщества; педагог - новатор.</p> <p><b>Наставляемый</b> – педагог – молодой специалист с опытом работы от 0 до 3-х лет; неопытный предметник; педагог, испытывающий профессиональные затруднения.</p>
2.2.	Механизм управления программой наставничества	<p><b>Управление программой</b> наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p><b>Этапы процесса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах.</li> <li>2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана руководителем программы вместе с учеником-наставником.</li> <li>3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого (-ых). Составление программы.</li> <li>4. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенции наставляемого, взаимодействия наставника и наставляемого.</li> <li>5. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов – взаимодействие со сверстниками, с педагогами, подготовка и участие в мероприятиях.</li> </ol>

6. Проверка уровня сформированности поведенческого компонента **метакомпетентности** наставляемого: умение сотрудничать, коммуникативные способности, лидерские качества, способность к решению проблем (**коммуникативные способности, лидерские качества, навык публичного выступления**).

7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации), признание лидерами школьного сообщества с особым весом в образовательной организации.

Куратору программы наставничества «УспехВместе» обязан:

- Формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;
- Отбирать наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы;
- Разрабатывать пакет оценочных материалов для отбора наставников;
- Разрабатывать (совместно с наставником) индивидуальный план осуществления наставничества;
- Организовать работу наставнических пар или групп;
- Создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- Анализировать и распространять положительный опыт наставничества;
- Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.;
- Составлять график встреч для обсуждения промежуточных результатов;
- Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;
- Проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- Составлять отчет о реализации программы наставничества.

#### **Способы отбора наставников и наставляемых**

Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от администрации образовательного учреждения по результатам работы. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого. Кандидатуры наставников утверждается приказом директора БОУ «СОШ №4».

#### **Основные критерии отбора наставников**

Наставник должен обладать следующими личностными качествами:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;
- открытость, общительность, коммуникабельность;
- лидерские качества;
- настойчивость, нацеленность на результат;
- терпение и толерантность;
- соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры;
- склонность к постоянному саморазвитию;
- отсутствие избыточной авторитарности, эгоцентризма, тревожности, невротизма, стремления к гиперопеке, перфекционизма, выраженной интроверсии и замкнутости.

Наставник должен обладать следующими метакомпетенциями:

- эмоциональный интеллект; – умение сотрудничать;
- управление временем;
- лидерские качества;
- креативная способность;
- настрой на развитие.

Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется на основе анализа информации о персональном составе педагогических работников БОУ «СОШ №4», результатов ВСОКО, отчеты по итогам руководителей методических объединений, ИОМ педагогов, диагностики профессиональных затруднений.

3.	<b>Оценка результатов программы и ее эффективности</b>	
3.1.	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анкета для выявления запросов наставляемых.</li> <li>2. Анкета для выявления компетенций наставника.</li> <li>3. Анкета удовлетворенности наставника.</li> <li>4. Анкета удовлетворенности наставляемого.</li> <li>5. Индивидуальный план работы наставнической пары, малой группы.</li> <li>6. Отчет наставника.</li> <li>7. База наставников и наставляемых</li> </ol> <p>Куратор программы наставничества «УспехВместе» размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте БОУ «СОШ №4» <a href="http://sh4-kalachinsk-r52.gosweb.gosuslugi.ru">sh4-kalachinsk-r52.gosweb.gosuslugi.ru</a></p>
3.2.	Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вовлечено в наставничество 100% молодых специалистов, имеющих опыт работы в профессиональном образовании менее 3-х лет к концу 2023 года.</li> <li>2. Не менее 70% молодых специалистов, в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в гимназии в следующем учебном году.</li> <li>3. Вовлечено в наставничество не менее 70% педагогов к концу 2024 года.</li> <li>4. Не менее 70% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, показывают положительную динамику устранения компетентностных дефицитов</li> </ol>

#### План реализации мероприятий программы наставничества на 2023-2025 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения
1.	Проведение учебно-методического совета: актуализация задач реализации программы наставничества, определение ролевых взаимодействий	сентябрь
2.	Анкетирование для выявления запросов наставляемых	сентябрь
3.	Заседание рабочей группы с участием наставляемых и наставников: знакомство и информирование о целях и задачах программы наставничества, составление плана мероприятий и графика встреч наставнических пар	сентябрь
4.	Издание приказа о формировании наставнических пар	сентябрь
5.	Знакомство с нормативными документами и локальными актами образовательной организации	сентябрь
6.	Индивидуальные консультации по работе с учебной документацией	сентябрь
7.	Анкетирование молодых специалистов и вновь принятых учителей по проблемам образовательной деятельности	сентябрь
8.	Разработка индивидуальных планов профессионального развития вновь принятых педагогов, в том числе с использованием новых структур ИППР (молодого педагога и педагога-наставника)	октябрь
9.	Семинар - практикум для молодых учителей «Педагогический дуэт»	октябрь
10.	Консультации для вновь принятого педагога, планирующего прохождение аттестации	октябрь
11.	Семинар – практикум для наставляемых «Использование информационной системы ФГИС «Моя школа»	ноябрь
12.	Взаимопосещение урочных и внеурочных занятий наставников и наставляемых. Ведение дневника занятий	в течение года
13.	Мастер – класс наставников «Классный руководитель – гид классного коллектива»	ноябрь
14.	Круглый стол для наставников и наставляемых «Мастерство Ментора»: промежуточная оценка результатов устранения выявленных дефицитов наставляемых	декабрь
15.	Консультация для молодых педагогов по проверке, учету и оценке знаний	в течение года

16.	Мастер – класс наставников по конструированию урока «Действие +»	январь
17.	Консультация для молодых педагогов «Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Здоровье сберегающий подход в обучении»	февраль
18.	Участие в работе школьных и муниципальных профессиональных объединений (мастер-классы, творческие мастерские, лаборатория молодых педагогов и т.д.)	в течение года
19.	Мастер – класс наставников по конструированию урока «Играем и учимся»	март
20.	Семинар – практикум по проектированию этапа урока формирующего функциональную грамотность обучающихся «Читаем и Понимаем»	март
21.	Подготовка к участию в муниципальном конкурсе проектов молодых педагогов	март - апрель
22.	Консультация по подведению итогов года (отчеты по предмету, анализ работы классного руководителя, написание характеристик обучающихся, оформление личных дел)	май
23.	Анкетирование удовлетворенности наставников и наставляемых	июнь
24.	Круглый стол: подведение итогов года, отчеты наставников	июнь