

ИННОВАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Коучинг - метод обучения, в процессе которого человек, называемый «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? | <ol style="list-style-type: none"> 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? | <p>Представлены ценностные смыслы деятельности муниципальной команды наставничества.</p> <p>Внешний контур наставничества муниципального уровня помогает педагогам:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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). <p style="text-align: center;">Миссия: Наставничество объединяет успешных людей, значимые события и авторские технологии!</p> |

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? | <ol style="list-style-type: none"> 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? | <ul style="list-style-type: none"> – 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 взаимобмена опытом) |
| Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Создать муниципальную команду наставников «Классный внеклассный». 2. Заручиться поддержкой муниципального методического центра. 3. Разработать программу стажировки для наставляемых с включением теоретического, практического и самостоятельного этапов. 4. Найти площадку для очных встреч участников. 5. Оказать методическую помощь наставляемым в разработке и проведении воспитательного события. |
| Как понять, что муниципальная практика прошла успешно? | <ul style="list-style-type: none"> – 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 | Объединить методические ресурсы педагогов-стажистов и молодых педагогов в условиях образовательного комплекса на образовательных форумных |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| муниципальной практики? | 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? | <ol style="list-style-type: none"> 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? | <ul style="list-style-type: none"> – 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? | Форумы 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? | <ol style="list-style-type: none"> 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? | <ul style="list-style-type: none"> – 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. |

| | |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| цели? | |
| Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников? | <ol style="list-style-type: none"> 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? | <ol style="list-style-type: none"> 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? | <ol style="list-style-type: none"> 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? | <ul style="list-style-type: none"> – 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-study. Далее работа пар/групп продолжается на институциональном уровне. |
| Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников? | <ol style="list-style-type: none"> 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? | <ol style="list-style-type: none"> 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? | <ul style="list-style-type: none"> – 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 | <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> – 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, всерное), 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 | <ol style="list-style-type: none"> 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 | <p>Наставляемый:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Наставник: систематизирует положительный опыт.</p> | |
| Эффекты наставничества | <ul style="list-style-type: none"> – 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 коллегам 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 | <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ol style="list-style-type: none"> 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 | <p>Наставляемый:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Закрепился и качественно работает в организации. – Участвует в конкурсах профессионального мастерства и общественных движениях молодых педагогов. – Участник реверсивного наставничества. <p>Наставник:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 (мастермайнд, 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 | <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> – 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- | Внесение необходимых |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------|
| | январь | изменений в ИОМ |
| Обучение/продвижение/реализация дорожной карты ИОМ (внешняя среда проектов СМП) | Январь-март | Повышение профессиональных компетенций молодого педагога |
| Нетворкинг по итогам обучения | Март | Рефлексия по итогам проделанного пути |
| Мастер-класс «Чему я могу научить» | Апрель | Представление опыта молодого педагога |
| Итоговое мероприятие «Разрешите войти» (посещение урока, мероприятия, события наставником) | Апрель | Проведено открытое занятие согласно графику |

СЕТЕВАЯ ПРОГРАММА ЦИФРОВОГО НАСТАВНИЧЕСТВА «МИКРОФОН МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ»

| | |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Участники 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 | <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> – 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 | <p>Отрицание педагогами-стажистами профессиональных дефицитов в навыках работы в ЦОС.</p> <p>Низкая заинтересованность молодых педагогов в обучении старших коллег.</p> |

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 | <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> – 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, веерное. | |
| Тип наставничества | Прямое, коллективное. | |
| Риски и пути минимизации | Цели не являются достаточно реалистичными и выполнимыми за определенный период. Коррекция мероприятий и ИМО педагога. | |
| Календарный план (дорожная карта) | | |
| Содержание | Дата | Результат |
| | | |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Анкетирование педагогов | Сентябрь | Определены приоритетные содержательные темы |
| Формирование группы наставников и наставляемых по заявленной теме | Сентябрь | Сформирована группа наставничества |
| Изучение возможностей муниципальной системы по подготовке участников ВСОШ | Сентябрь | Изучены и выбраны возможности муниципальной системы по подготовке к ВСОШ |
| Изучение методических рекомендаций | Сентябрь-октябрь | Изучены методические рекомендации |
| Организация заседаний ШМО, проблемных групп | Октябрь-ноябрь | План ШМО, план деятельности проблемных групп реализуется |
| Посещение уроков и внеурочных занятий педагогов, которые успешно готовят к ВСОШ | Октябрь-ноябрь | Карты посещения уроков |
| Составление банка заданий и электронных ресурсов для подготовки участников ВСОШ | Октябрь-ноябрь | Презентация |

Разработчик-составитель Кычкина А.А., региональный куратор по наставничеству, руководитель Регионального методического центра ЦНППМ ДИРО