

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, 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?	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 взаимобмена опытом)
Что необходимо, чтобы организовать деятельность участников?	1. Создать муниципальную команду наставников «Классный внеклассный». 2. Заручиться поддержкой муниципального методического центра. 3. Разработать программу стажировки для наставляемых с включением теоретического, практического и самостоятельного этапов. 4. Найти площадку для очных встреч участников. 5. Оказать методическую помощь наставляемым в разработке и проведении воспитательного события.
Как понять, что муниципальная практика прошла успешно?	– Есть запрос и набрана группа наставляемых на вторую стажировочную площадку «Нескучное СО-бытие»; – Созданы другие тематические муниципальные команды наставников; 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?	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?	Формы 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.

цели?	
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-study. 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 (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	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-	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	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; – закреплен в образовательной организации	
Формы	Педагог-педагог.	
Виды наставничества	Дистанционные, традиционные.	
Тип наставничества	Прямое, скрытое, индивидуальное.	
Риски и пути минимизации	Психологические особенности	Неформальное общение: живые диалоги, изучение социальных сетей, стартовое тестирование.
	Несовпадение ожиданий	
	Низкая мотивация педагога	Постоянная активная связь, активная форма взаимодействия: развитие корпоративной культуры; создание ситуации успеха, где виден результат
Календарный план (дорожная карта)		
Содержание	Дата	Результат
Коллективный дружеский ланч	Сентябрь	Установление неформального контакта; составление личного портрета
Знакомство с социальными сетями	Сентябрь	Дополнение личного портрета
Личная беседа с целью составления стратегии личного бренда	Октябрь	Стратегии личного бренда
Разработка контент-плана и выбор инструментария ЦОС	Октябрь	Контент-план, список инструментов ЦОС
Проведение открытого занятия/мероприятия с применением инновационных образовательных форм	Ноябрь-декабрь	Применение инновационных форм, соответствие структуре занятия, сформированы навыки самоанализа
Рефлексия/неформальное общение	В течение года	Выявление сильных/слабых сторон
Индивидуальные консультации/методическое сопровождение	В течение года	Корректировка плана, стратегии
Участие в конкурсах профессионального мастерства	В течение года	Трансляция собственного опыта, формирование имиджа ОО и педагога

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «КОЛЛАБОРАЦИЯ ПОКОЛЕНИЙ»

Участники 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