



Министерство образования Омской области
бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Омской области
«Омский педагогический колледж №1»
Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА (для педагогических работников)

«Время работать вместе»

Направление: *психолого-педагогическое сопровождение*

Форма наставничества: *педагог – педагог*

Ролевая модель: *«активный профессионал – последователь»*

Программа наставничества «Время работать вместе» разработана в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 года); распоряжением Министерства образования Омской области от 18 июня 2020 года № 1584 «Об утверждении Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года»; на основании приказа Министерства образования Омской области от 06.05.2022 года № 38 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области».

Разработчик: Региональный наставнический центр «Вместе к успеху»

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Время работать вместе»

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
1.	<i>Пояснительная записка</i>	
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p style="text-align: center;">1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</p> <p>Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстро растущая сложность задач, стоящих перед профессиональными образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.</p> <p>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 style="text-align: center;">2. Предпосылки внедрения наставничества в образовательной организации</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. В коллектив также приходят работать педагоги из других образовательных организаций, в том числе организаций – социальных партнеров по</p>

		<p>организации педагогической практики студентов.</p> <p>Настоящая программа наставничества призвана максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого, необходимый для успешной профессиональной самореализации в современных условиях, направлена на приобретение нового опыта, развитие необходимых навыков и компетенций, преодоление профессиональных затруднений, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.</p> <p>3. Современное состояние развития сопровождения молодых специалистов в образовательной организации , в отношении которых осуществляется наставничество</p> <p>В настоящее время педагогический коллектив состоит из XX человек, из которых XX преподавателя, из которых XX молодых специалистов.</p> <p>Во многих образовательных организациях введено в действие Положение о наставничестве молодых специалистов или вновь принятых преподавателей (начинающих преподавателей), разработаны формы планов реализации мероприятий программы наставничества начинающих преподавателей, формы отчета для начинающего преподавателя, о выполнении плана мероприятий за учебный год; осуществлен анализ кадрового состава, сформированы группы начинающих преподавателей.</p>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p>Программа наставничества «Время работать вместе» предназначена для специалистов из числа педагогических работников, являющихся</p> <ul style="list-style-type: none"> - молодыми / начинающими педагогами; - педагогами, приступившими к работе после длительного перерыва; - педагогами, находящимися в процессе адаптации на новом месте работы; <p>Цель Программы – обеспечение профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагогов колледжа, в том числе молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.</p> <p>Задачи:</p>

		<p>1. Формирование устойчивой мотивации к педагогической деятельности молодых специалистов.</p> <p>2. Сокращение сроков адаптации молодых специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности.</p> <p>3. Развитие способности у молодых специалистов к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.</p> <p>4. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества.</p> <p>5. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации специалистов.</p> <p>6. Создание канала эффективного обмена профессиональным опытом для специалистов.</p>
1.3	Срок реализации программы	Срок реализации программы наставничества «Время работать вместе» – от 1 месяца до 1 года (в течение учебного года в зависимости от вида наставничества).
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>Программа наставничества «Время работать вместе» интегрируется с научно-методической работой, деятельностью методических объединений преподавателей, «Школой начинающего преподавателя».</p> <p>Программа наставничества «Время работать вместе» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</p> <p>1. Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в Омской области.</p> <p>2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста</p>

		<p>педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями и дополнениями от 7 октября 2020 г. и 20 августа 2021 г.)</p> <p>3. Распоряжение Министерства образования Омской области от 18 июня 2020 года № 1584 «Об утверждении Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года»</p> <p>4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.</p> <p>5. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях.</p> <p>6. Приказ Министерства образования Омской области от 06.05.2022 года № 38 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области»</p> <p>7. Программа развития образовательного учреждения</p> <p>8. Программа модернизации образовательного учреждения</p> <p>9. Положение о наставничестве</p> <p>10.</p>
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>При реализации программы «Время работать вместе» могут быть использованы формы наставничества:</p> <p>- «опытный педагог – молодой специалист» («опытный преподаватель – молодой преподаватель»), предполагающая взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) впервые принятого ОУ, с опытным преподавателем, который оказывает наставляемому разностороннюю поддержку; в зависимости от содержания деятельности может быть применена форма «опытный предметник – неопытный предметник», 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</p>

в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением;

- **«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»**, 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;

- **«педагог - новатор – консервативный педагог»**, 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.

Настоящая программа предусматривает использование технологии **супервизии** – индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом профессиональных затруднений последнего.

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,

		<p>дифференцированного, развивающего обучения, а также новых образовательных технологий, включая информационные;</p> <ul style="list-style-type: none">- 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 информационно-коммуникационных 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. <p>1. Наставник - проводник обеспечит сопровождаемому знакомство с системой колледжа «изнутри», объяснит принцип деятельности всех структурных подразделений, поможет начинающему преподавателю осознать свое место в системе колледжа, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью.</p> <p>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.</p>
--	--	--

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 внутри- и внеколледжных 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 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.

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.

В работе наставника используются методы наставнической деятельности:

1. Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления лично значимого опыта.

2. Организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.

3. Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.

4. Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).

5. Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.).

6. Методы актуализации индивидуальной мотивации.

7. Личный пример (наставник как носитель образа «успешного преподавателя», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).

8. Консультирование и т.д.

При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого :

1. Прямой – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в

		<p>учебное время, но и в неформальной обстановке.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого. 3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. <p>Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Я расскажу, ты послушай». 2. «Я покажу, ты посмотри». 3. «Сделаем вместе». 4. «Сделай сам, я подскажу». 5. «Сделай сам, расскажи, что сделал».
2.	<i>Содержание программы</i>	
2.1.	<p>Основные участники программы и их функции</p>	<p>Участники Программы наставничества «Время работать вместе»: куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</p> <p>Куратор – заместитель директора, заведующий центром методической и проектной деятельности и т.п., который создает необходимые условия по осуществлению наставничества в ОУ и осуществляет контроль за реализацией программы наставничества.</p> <p>Руководитель программы наставничества – методист, осуществляющий координацию усилий по реализации программы наставничества.</p> <p>Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.</p> <p>Функции наставника</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> – диагностика компетентностных дефицитов сопровождаемого; – создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым; – мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка;

		<ul style="list-style-type: none">– формирование у сопровождаемого установки на преодоление компетентностного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности;– помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент (управление временем));– оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;– организация оптимальных и безопасных условий (среды) деятельности сопровождаемого;– демонстрация образцов деятельности, поведения, отвечающим требованиям должностной характеристики;– совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста. <p>2. Обучение:</p> <ul style="list-style-type: none">– информирование;– демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, педагогических технологий;– консультирование;– контроль и оценивание результатов учебной деятельности. <p>3. Медиация:</p> <ul style="list-style-type: none">– диагностика межличностных отношений в коллективе;– выявление проблемных и конфликтных ситуаций;– посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива (обучающихся, педагогов, родителей, интернет-партнеров, социальных партнеров). <p>4. Самообразование:</p> <ul style="list-style-type: none">– самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов;– проектирование программы и плана самообразования с выявленными компетентностными дефицитами;– овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями. <p>Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник</p>
--	--	--

		<p>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>Наставляемый – 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>Управление программой наставничества «Время работать вместе» осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p>Этапы процесса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах. 2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогом - наставником. 3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре начинается с диагностики затруднений педагога в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как составляющие его компетентностных дефицитов, преодоление которых откроет перспективы его профессионального развития. 4. Составление индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества педагогом - наставником с наставляемым. 5. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого. 6. Оценка результативности и эффективности реализации программы: диагностика устранения компетентностных дефицитов; оценка итоговых результатов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с

наставляемым, с сотрудниками колледжа, подготовки и участия в мероприятиях методических объединений преподавателей и в целом колледжа, в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах и др.

7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (на усмотрение администрации).

Руководителю программы наставничества «Время работать вместе» необходимо:

- формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;
- отбирать наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы;
- разработать пакет оценочных материалов для отбора наставников;
- разработать (совместно с наставником) индивидуальный план осуществления наставничества;
- организовывать работу наставнических пар или групп;
- создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в колледже;
- проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта;
- 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 административных работников по результатам работы организации. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого. Кандидатура наставника утверждается на заседании методического объединения

преподавателей.

Основные критерии отбора наставников

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке. Наставник обладает теоретико-методологическими и научно-практическими основами. Наставник должен иметь личный опыт преодоления компетентностного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми).

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.

		<p>Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется на основе анализа информации о персональном составе педагогических работников колледжа, годовых отчетов преподавателей колледжа, руководителей методических объединений преподавателей; диагностики профессиональных затруднений.</p>
3.	<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>	
3.1.	<p>Организация контроля и оценки</p>	<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"> 1. Индивидуальный план работы наставнической пары или группы (при групповом наставничестве). 2. Анкета удовлетворенности наставника. 3. Анкета удовлетворенности наставляемого. 4. Отчет наставника. 5. База наставников. 6. База наставляемых <p>Куратор программы наставничества «Время работать вместе» размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте колледжа: http://opk1.ru/ .</p>
3.2.	<p>Показатели оценки результативности программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вовлечено в наставничество 100% молодых специалистов, имеющих опыт работы в профессиональном образовании менее 3-х лет к концу 2022 года. 2. Не менее 90% молодых специалистов, в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в колледже. 3. Вовлечено в наставничество не менее 70% педагогов к концу 2022 года. 4. Не менее 90% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, показывают положительную динамику устранения компетентностных дефицитов (от результатов входного мониторинга).

Плана реализации мероприятий программы наставничества на 2023 – 2024 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения
1	Заседание рабочей группы программы: актуализация задач реализации программы наставничества, определение ролевых взаимодействий	Последняя неделя августа 2023 г.
2	Заседание рабочей группы с участием наставляемых и потенциальных наставников: знакомство и информирование о целях и задачах программы наставничества, формирование наставнических пар; заполнение базы наставников и наставляемых составление графика встреч наставнических пар.	Первая неделя сентября 2023 г.
3	Консультации наставников с целью ознакомления наставляемых с требованиями к ведению школьной документации	Сентябрь – октябрь 2023 г.
4	Обучающий семинар с наставляемыми «Требования ФГОС к планируемым результатам. Структура урока деятельностного типа»	Октябрь 2023г. (на каникулах)
5	Посещение занятий наставляемых наставниками, тьютором с целью выявления профессиональных дефицитов и составления индивидуальных образовательных маршрутов.	Октябрь 2023 г.
6	Проектирование инвариантной и вариативной частей индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых.	Ноябрь 2023 г.
7	Индивидуальные консультации наставников по реализации ИОМ наставляемыми. Темы консультаций: - Создание на уроке ситуации целеполагания. Способы создания проблемной ситуации. - В чем суть критериального оценивания. Как создать на уроке ситуацию оценивания. - Как теория поэтапного формирования знаний реализуется на уроке. - Способы мотивации обучающихся на учебном занятии.	Декабрь 2023 г., январь – март 2024 г.

	- Подготовка к выступлениям на заседаниях МО, НПК, олимпиадах, конкурсах; по организации самообразования с использованием Интернет – ресурсов	
8	Взаимопосещение урочных и внеурочных занятий в рамках реализации мероприятий программы наставничества	В течение учебного года
9	Заседание Совета наставников по теме «Эффективное наставничество: промежуточная оценка результатов, устранение выявленных дефицитов наставляемых»	Январь 2024 г..
10	Посещение занятий наставляемых наставниками, тьютором с целью определения динамики профессионального роста наставляемых	Февраль – март 2024 г.
11	Презентация наставляемыми продуктов ИОМ	Апрель 2024 г.
12	Заседание Совета наставников. Обмен опытом по реализации наставничества на трех уровнях: надпредметном, предметном и личностном	Май 2024 г.
13	Анкетирование удовлетворенности наставников и наставляемых	Май 2024 г.
14	Заседание Совета наставников с приглашением наставляемых. Отчет наставников о реализации мероприятий программы наставничества в течение учебного года. Определение форм и содержания пролонгированного наставничества на следующий учебный год	Июнь 2024 г.