

МУ «Департамент образования Мэрии города Грозного»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Математическая школа № 1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного
(МБОУ «МШ № 1 им. Х.И. Ибрагимова» г. Грозного)

МУ «Соблжа-Г1алин Мэрин дешаран Департамент»
Соблжа-Г1алин муниципальни бюджетни йукъардешаран учреждени
«Х.И. Ибрагимовн ц1арах Математически школа № 1»
(Соблжа-Г1алин МБЙУ «Х.И. Ибрагимовн ц1арах МШ № 1»)

РАССМОТРЕНА
на заседании
методического совета
Протокол № 1
от «30» 08 2024г.

Согласовано на
заседании
педагогического совета
Протокол № 1
от «30» 08 2024г.



Программа наставничества

Уровень освоения программы: стартовый

Срок реализации программы: 1 год

Составитель:
Крымсултанова Аминат Захировна,
педагог дополнительного образования, методист

г. Грозный, 2024

Раздел 1. Комплекс основных характеристик программы наставничества.

1.1 Нормативная правовая база к разработке Программы наставничества (далее – Программа):

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказа Министерства образования и науки ЧР «Об организации работы по внедрению региональной целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в системе образования Чеченской Республики» №904-п от 30.07.2021 г.;
- Приказа Министерства образования и науки ЧР «О внесении изменений в Концепцию развития региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, дополнительным профессиональным программам, программам среднего профессионального и высшего образования в Чеченской Республике» № 28-п от 14.01.2022 г.;
- Приказа Министерства образования и науки ЧР «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республики» № 748-п от 23.06.2022 г.;

- Методические рекомендации Института Развития образования Чеченской Республики «Реализация целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республике» от 30.06.2022 г.;
- Приказа Департамента образования Мэрии г. Грозного «О реализации муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях г. Грозного» № 255/08-58 от 26.08.2022 г.
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 г. №816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
- Постановление Главного санитарного врача РФ от 28.09.2020г. № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
- Приказ Министерства просвещения РФ от 3 сентября 2019 г. № 467 «Об утверждении Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей»;
- Распоряжение правительства Российской Федерации от 31 марта 2022 г. № 678-р об утверждении Концепции развития дополнительного образования до 2030 года;

Внутренние локальные акты:

- Положение о внедрении целевой модели наставничества;
- Приказ № 105 от 29.10.2020 г. «Об утверждении Положения о внедрении целевой модели наставничества, Программы наставничества МБОУ «МШ№1 им. Х. И. Ибрагимова» г. Грозного»
- Приказ о реализации целевой модели наставничества от 02.09.2024 №185/01-11
- Приказ о назначении наставников от 02.09.2024 №186/01-11
- Приказ о формировании наставнических пар от 02.09.2024 №187/01-11

1.2. Пояснительная записка

Настоящая Программа определяет цель и задачи наставничества в МБОУ «МШ№1 им. Х.И.Ибрагимова» г.Грозного (далее – Школа), реализующей дополнительные общеобразовательные программы (далее - Программа), устанавливает порядок организации наставнической деятельности; определяет права и обязанности ее участников; требования, предъявляемые к наставникам; устанавливает способы мотивации наставников и кураторов; определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества и его эффективности.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении своих функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в образовательное учреждение специалистам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с педагогической документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего специалиста, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

1.3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества

– система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов и инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Кадровые условия и ресурсы системы наставничества включают:

- директора, разделяющего ценности системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности и демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества; изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Материально-технические условия и ресурсы включают:

- аудитории для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- информационный стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты в социальных сетях);
- доступ к сети интернет; оргтехнику, канцелярские товары и т.д.;

– другие материально-технические ресурсы.

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе и подразумевают:

- консультирование участников системы наставничества по проблемам взаимоотношений и другим профессиональным вопросам, в том числе при реализации программ наставничества;

- организация эффективного взаимодействия наставника и наставляемого средствами психолого-педагогической и психологической поддержки.

1.4. Актуальность программы наставничества обусловлена адаптацией вновь принятого работника или молодого педагога без опыта работы. Начинающему педагогу необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка и методическое сопровождение профессионального роста молодых педагогов является одной из ключевых задач.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у молодого педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне общеобразовательной организации.

Одним из приоритетных направлений, отраженном в Указе «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» является создание благоприятных условий для раскрытия способностей и талантов каждого человека, что определяет переход к непрерывному индивидуализированному

образованию и предполагает вариативность образовательных траекторий на всех уровнях образования. Программа имеет гибкую структуру, с учетом особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки необходима).

1.5. Цель программы - создание условий для формирования эффективной системы поддержки молодых специалистов и педагогических работников, раскрытие потенциала личности наставляемого, а также, обеспечение развития участников Целевой модели наставничества в период их адаптации и улучшение личных показателей их эффективности.

1.6. Задачи программы:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим работы через освоение норм, требований, присвоения миссии и ценностей образовательной организации.
2. Оказать помощь в получении молодыми педагогами собственного уникального профессионального опыта.
3. Организовать условия эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для наставляемого.
4. Использовать эффективные модели развития профессиональных компетенций молодых педагогов.
5. Создать комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Адресат программы: молодые педагоги и педагоги дополнительного образования, вновь принятые на работу в образовательное учреждение.

Срок реализации программы: 1 год (возможно продление реализации программы с учетом её востребованности и корректировки на следующий период).

1.7. Ожидаемые результаты программы

– В результате внедрения и реализации Программы будет создана эффективная

среда наставничества, включающая:

1. Наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества;
2. Увеличение доли педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов;
3. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников;
4. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
5. Методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
6. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.
7. Успешная адаптация к особенностям функционирования системы дополнительного образования.
8. Увеличение молодых сотрудников, участвующих в конкурсах и фестивалях, демонстрирующих яркие способности и таланты.

1.8. Организация контроля и оценки.

В качестве текущего контроля 1 раз в 2 месяца вопрос о реализации программы рассматривается на совещании при директоре, а в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на итоговом педагогическом совете.

1.9. При внедрении и реализации целевой модели наставничества возможны следующие риски:

- 1) отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- 2) высокая нагрузка на наставников и наставляемых;
- 3) низкая мотивация наставников;
- 4) низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя наставникам и их многолетнему опыту;
- 5) низкая степень взаимодействия всех элементов целевой модели наставничества.

1.10 Особенности организации процесса наставничества

Применяемые формы наставничества и технологии:

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, целеполагающее наставничество, частично модель группового наставничества.

Формы работы:

1. индивидуальные беседы и консультации;
2. анкетирование;
3. наблюдение за работой молодых специалистов;
4. открытые занятия;
5. методические совещания;
6. семинары, семинары-практикумы;
7. мастер – классы;
8. посещение наставниками занятий;
9. воспитательные мероприятия.

2. Содержание программы наставничества:

1. Адаптация к особенностям функционирования системы дополнительного образования.
2. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
3. Формирование внутренней мотивации для профессионально-личностного развития.
4. Посещение занятий молодого специалиста и организация взаимопосещения.
5. Планирование и анализ педагогической деятельности.
6. Помощь молодому педагогу в повышении эффективности организации учебно-

воспитательной работы.

7. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ (профессиональная деятельность, выступление на педсоветах, семинарах, повышение квалификации и т.д.).
8. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.
9. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.
10. Оценка и самооценка профессионально-личностного развития, корректировочные действия.
11. Создание портфолио молодого педагога.
12. Подведение итогов работы и анализ эффективности обучения молодого специалиста (анкетирование, беседа, анализ результатов участия педагога в профессиональных конкурсах, сообществах, динамика профессионального роста, самоанализ молодого педагога).

Работа наставников должна контролироваться на всех **этапах**. Важно следить не только за результатами наставляемых, но и проверять полученные знания, а также уточнять, насколько они довольны своим наставником. Как метод обучения наставничество имеет множество положительных сторон и именно поэтому оно используется достаточно широко во всех сферах деятельности. В частности, к плюсам наставничества новых сотрудников можно отнести следующие его **особенности**:

1. *Индивидуальный подход*. В случае с наставничеством, оно отличается максимально индивидуальным подходом к каждому новому работнику, что выгодно отличает его от большинства других методов обучения и адаптации, которые не могут учесть всех особенностей каждого конкретного нового работника.
2. *Контроль*. Наставник всегда имеет возможность и в большинстве случаев обязан контролировать деятельность обучаемого работника. За счет этого обеспечивается не только эффективность обучения, но также и снижаются возможные негативные последствия от неправильного исполнения новым работником своих обязанностей.

3. *Простота.* Наставничество не требует разработки сложных систем обучения, а подразумевает в первую очередь простую передачу опыта квалифицированных работников новым сотрудникам, что значительно упрощает процесс внедрения подобного метода адаптации персонала.
4. *Высокая эффективность.* За счет комплексного подхода, опыта наставника и тщательного контроля обеспечивается крайне высокая эффективность подобного метода обучения, что приводит к минимальным срокам адаптации персонала на рабочем месте в сравнении с другими способами.
5. *Снижение психологической нагрузки.* За счет постоянного наличия наставника, к которому можно обратиться для помощи в решении сложных рабочих вопросов, снижается общий уровень психологической нагрузки на сотрудника.
6. *Хорошая оценка потенциала новых работников.* Благодаря длительному и глубокому взаимодействию с новым работником наставник имеет возможность составить его психологический портрет, определить сильные и слабые стороны и потенциал развития в рамках компании.
7. *Улучшение взаимоотношений в коллективе.* Так как наставник и наставляемый могут общаться не только по рабочим вопросам, но и в неформальной обстановке, подобная система обучения в долгосрочной перспективе улучшает взаимоотношения в рабочем коллективе между сотрудниками.
8. *Низкие затраты.* Организация системы наставничества формально не требует никаких дополнительных затрат от работодателя. Однако на практике подобный подход является неэффективным – наставничество должно иметь определенные стимулирующие надбавки для наставников, чтобы они стремились качественно исполнять соответствующие обязанности. К тому же, наставничество может считаться дополнительной деятельностью, за которую законодательно предусмотрена доплата за увеличение объема работ. Но в любом случае, даже такие затраты могут быть меньше, чем на применение других систем обучения.

Комплекс организационно-педагогических условий реализации программы

Кадровые условия и ресурсы системы наставничества включают:

- директора, разделяющего ценности системы образования и приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Материально-технические условия и ресурсы включают:

- аудитории для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
 - информационный стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты в социальных сетях);
 - доступ к сети интернет; оргтехнику, канцелярские товары и т.д.;
 - другие материально-технические ресурсы.
- Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе и подразумевают:
- консультирование участников системы наставничества по проблемам взаимоотношений и другим профессиональным вопросам, в том числе при реализации программ наставничества;
 - организация эффективного взаимодействия наставника и наставляемого средствами психолого-педагогической и психологической поддержки.

Оценка результативности реализации программы наставничества

В процессе реализации программы наставничества предусмотрена возможность управления, контроля и коррекции деятельности наставляемых на всех этапах реализации.

В основном, это такие формы как:

- дискуссия;
- анкетирование;
- командообразование;
- диагностика, самодиагностика;
- составление чек-листа;
- карта самоанализа;
- тестирование.

Формы предъявления и демонстрации образовательных результатов:

- участие в образовательных событиях в рамках программы;
- публикации в социальных сетях;
- участие в конкурсе для молодых педагогов.

Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет **дорожную карту работы с молодым педагогом** (*Приложение 1*).

В дорожной карте предусматриваются:

- мероприятия по оказанию содействия в ознакомлении с правовыми актами, регламентирующими профессиональную деятельность наставляемого, иными документами и материалами, необходимыми для работы;
- мероприятия по оказанию содействия в работе по проектированию учебных занятий, участию в методической работе, работе со документацией, работе по саморазвитию, и др.

Дорожная карта подписывается наставляемым по согласованию с наставником.

Завершение наставничества

По завершении периода наставничества наставник готовит отзыв об итогах выполнения наставляемым индивидуального плана обучения с последующим представлением на утверждение руководителю образовательной организации.

Список литературы

1. Анянова И.В. «Раскрытие педагогического потенциала молодого специалиста в «коучинговой огранке»// портал «Коучинг в образовании». URL: <https://coachingineducation.ru/2020>.
2. Ландсберг, Макс. Менеджер-коуч: повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем работаете / Макс Ландсберг; [пер. с англ. О. Мацака]. - Москва: Эксмо, 2008. - 155 с.; 20 см. - (Бизнес- тренинг).
3. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.
4. Методические рекомендации по внедрению региональной целевой модели наставничества для образовательных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования,
5. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях /под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва : Рыбаков Фонд, 2016.
6. Поздеева, С. И. Организация наставничества как сопровождение профессионального развития молодого учителя /С. И. Поздеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2017.

Электронные ресурсы:

https://knmc.centerstart.ru/vmk_dop

<https://www.visokoeshkola.minobr63.ru/nastavnik.php>

http://ddtvm.ru/?page_id=15021

<http://imc-nev.ru/imts/tselevaya-model-nastavnichestva.html>

Дорожная карта работы с молодым педагогом

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки молодых педагогов.

Задачи:

1. Оказать помощь в получении молодыми педагогами собственного уникального профессионального опыта.
2. Создать условия эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для наставляемого.
3. Использовать эффективные модели развития профессиональных компетенций молодых педагогов.
4. Создать комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
5. Выявить профессиональные дефициты молодых педагогов.

Ожидаемые результаты:

1. Участие наставляемого в организационно-педагогической деятельности, в жизни образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Получение необходимых для данного периода профессиональной реализации компетенций, профессиональных советов и рекомендаций, а также условий для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.
3. Формирование потребности в проектировании дальнейшего профессионального роста.
4. Участие наставляемого в конкурсах профессионального педагогического мастерства.

Период сопровождения: 1 год (возможно продление периода сопровождения с учетом корректировки на следующий период).

Дорожная карта работы с молодыми педагогами

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ожидаемый результат
<i>Адаптация:</i> приобщение к особенностям функционирования системы дополнительного образования.			
1.	Знакомство	Сентябрь	Узнать и запомнить имена коллег; создать дружественную атмосферу
2.	Экскурсия по школе	Сентябрь	Введение в должность, адаптация к месту работы. Знакомство с целями и историей развития организации.
3.	Анкета «Выявление трудностей в построении воспитательно – образовательного процесса»	Сентябрь	Определение педагогического статуса, выявление трудностей в построении воспитательно-образовательного процесса.
4.	Работа по командообразованию	Октябрь	Создание педагогической команды, члены которой связаны общими целями, ценностями педагогического труда.
<i>Диагностика уровня профессиональной компетентности:</i> выявление личностных качеств педагога, уровня профессионального мастерства, сферы и направленности интересов, затруднений и проблем.			
5.	Диагностика	Ноябрь	Выявить затруднения и построить план их решения

6.	Посещение занятий молодого педагога с последующим самоанализом и анализом	В течение полугодия	Познакомить с этапами разработки и проведения занятий, научить делать анализ занятий и самоанализ.
7.	Анкетирование по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации	Декабрь	Выявить степень удовлетворенности условиями работы в образовательной организации.
8.	Самодиагностика: степень соответствия профессиональному стандарту.	Январь	Определить составляющие, реализация которых вызывает наибольшие затруднения у молодого педагога.
9.	Составление чек-листа	Январь	Выявить профессиональные дефициты и построить план их решения
10.	Персональные тренинги	В течение полугодия	Установление партнерских взаимоотношений между наставником и педагогом, профессиональный и личностный рост, повышение эффективности молодого педагога и достижение высоких результатов.
11.	Заполнение с молодым педагогом карты самоанализа успешности в учебной работе	Июнь	Умение адекватно оценивать свои возможности. Определение целей и задач в педагогической деятельности. Организованность и целенаправленность в реализации карты успешности.

Деятельность педагога в профессиональном сообществе: методическом объединении, творческих, рабочих и проблемных группах			
Участие молодого педагога в методической работе (обмен опытом)			
12.	Школа профессионального роста	В течение года	Повышение уровня профессиональной компетенции в области педагогики, средством посещения школы профессионального роста
13.	Ознакомление с требованиями к оформлению учебно-программной документации	Октябрь	Научить молодого педагога самостоятельно оформлять учебно-программную документацию
14.	Знакомство с методическими материалами	Ноябрь	Познакомить с методическими материалами, их видами и с этапами написания
15.	«Неделя взаимопосещений занятий педагогов»	Ноябрь	Обмен опытом, знакомство с новыми формами проведения занятий
16.	Выступление педагогического сообщества.	Декабрь	Умение грамотно использовать учебные ресурсы сети Интернет, познакомиться с опытом других педагогов
17.	Решение педагогических ситуаций. Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и выход из нее».	Декабрь	Знакомство с различными педагогическими ситуациями и способами их решения
18.	Выступление на методических объединениях	Февраль	Умение анализировать свою деятельность, познакомиться с опытом других педагогов
19.	Участие в конкурсе для молодых педагогов	В течение года	Приобретение нового опыта, повышение самооценки и статуса, творческая самореализация.

20.	Создание методической продукции	В течение полугодия	Самостоятельное оформление методической продукции
21.	Просмотр видеозаписей фрагментов занятий и мастер-классов с последующим анализом и выработкой рекомендаций по их применению	В течение полугодия	Приобретение нового педагогического опыта, совершенствование умения справляться с возникающими педагогическими ситуациями, ознакомление с новыми педагогическими приемами и методами.
22.	«Неделя взаимопосещений занятий педагогов»	Апрель	Профессиональное общение с коллегами, передача опыта. Самоанализ. Изучение новых образовательных технологий, методик и средств обучения
<p><i>Повышение квалификации молодого педагога в системе непрерывного профессионального образования и самообразование педагога: изучение современных научных и методических разработок, инновационного опыта, в том числе регионального</i></p>			
23.	Выбор темы самообразования	Ноябрь	Умение работать с информацией. Потребность педагога к собственному развитию и саморазвитию. Владение способами самопознания и самоанализа педагогического опыта. Развитая способность к рефлексии.
24.	Вебинары/онлайн-семинары/ видеоконференции	В течение года	Умение грамотно использовать учебные ресурсы сети Интернет, познакомиться с опытом других педагогов. Самообразование. Мотивация.

Мониторинг результативности методического сопровождения молодого педагога

25.	Анкетирование «Удовлетворенность созданными условиями в образовательной организации».	Ноябрь	Выявить уровень удовлетворенности условиями работы в образовательной организации
26.	Экспертная оценка профессионального роста молодого педагога.	Декабрь	Повышение знаний, умений и навыков молодого педагога
27.	Самоанализ успешности педагогической деятельности.	Май	Оценка текущего состояния и достигнутых результатов (проблем, с которыми сталкивается педагог в профессиональной деятельности), диагностирование эффективности применяемых методов, направлений и способов для дальнейшего развития, и повышения результативности.
28.	Экспертная оценка Профессионального роста молодого педагога.	Май	Результаты тестирования. Создание портфолио педагога, написание программы, методические материалы и публикации, курсы повышения квалификации, в совершенстве владеет образовательными технологиями и методикой преподавания.

29.	Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.	Май	Результат анкетирования. Мотивационно-личностный рост, компетентностный, профессиональный рост участников, динамика образовательных и творческих результатов.
-----	--	-----	---