

<b>ПРИНЯТО</b> На заседании педагогического совета МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»	<b>УТВЕРЖДЕНО</b> Приказом директора МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»
Протокол № 1 от «26» 08 2020 г.	Приказ № 132 от «1» 09 2020 г. Директор МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»  Н.В. Гришина

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**«3D»**  
**(Движение. Действие. Достижение)**

*Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».*

*Дэвид Майстер*

## Раздел 1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа наставничества «3D» (Движение. Действие. Достижение)
Разработчики программы	Гришина Н.В., директор МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего» Данилина И.А., начальник отдела информационно-методического сопровождения Федуркина Т.Ю., методист
Основание для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273 – ФЗ от 29.12.2012г.</li><li>➤ Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; воспитатель, учитель)»</li><li>➤ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»</li><li>➤ Указ президента РФ от 7 мая 2018 года «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»</li><li>➤ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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»</li><li>➤ Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», методологией (целевой моделью) 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, в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» Национального проекта «Образование»;</li><li>➤ приказом Министерства образования Тульской области № 1419 от 10.10.2019г. «Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области»</li><li>➤ Приказ Министерства образования Тульской области № 1772 от 25.12.2019г. «О реализации регионального проекта “I-SMART Skills-</li></ul>

	<p>инжиниринг в образовании» в рамках апробации региональной модели института наставничества»</p> <p>1.2. Положение о программе наставничества МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»</p>
Цели программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий для достижения качественно нового уровня развития системы наставничества в центре образования.</li> <li>2. Создание целевой модели наставничества в центре образования.</li> </ol>
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определение содержания, порядка организации наставничества в центре образования с учетом особенностей соответствующих целям развития образовательной организации.</li> <li>2. Обеспечение планирования, организации и управления процессом наставничества в центре образования.</li> <li>3. Создание условий для развития системы наставничества, сопровождения и поддержки.</li> <li>4. Формирование и организация партнерской взаимосвязи, создание единого пространства, позволяющего поддерживать эффективную коммуникацию при взаимодействии субъектов, реализующих программу наставничества.</li> <li>5. Оказание помощи педагогам в их профессиональном становлении.</li> <li>6. Развитие системы непрерывного педагогического образования, внедрение эффективных внутрикорпоративных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогов, ориентированных на достижение высокого качества образовательных результатов.</li> <li>7. Создание условий для закрепления в центре образования молодых педагогов.</li> <li>8. Обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения педагогами центра образования профессиональными компетенциями.</li> <li>9. Выявление эффективных практик наставничества, диссеминация опыта работы.</li> </ol>
Механизм реализации программы	<p>Положение о программе наставничества МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»</p> <p>Положение о наставничестве МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»</p> <p>Положение о Школе наставничества «Траектория» МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»</p> <p>Положение о пуле лучших наставников МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»</p>
Участники и исполнители программы	Педагогический коллектив МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»
Сроки действия программы	2020-2025 гг.
Этапы реализации программы	<p>2020- 2021 уч. г. 1 этап: организационно-диагностический</p> <p>2021-2024 уч. г. - 2 этап: внедренческий</p> <p>2024-2025 уч. г. - 3 этап: обобщающе-аналитический</p>

## Раздел 2. Актуальность программы

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования.

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому учитель должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В современной образовательной организации остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать такие процессы: как профессиональное становление молодого педагога, формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации так и создание условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников со стажем работы более 5 лет.

В своем Указе от 7 мая 2018 года «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» президент России Владимир Владимирович Путин отметил, что создание условий для развития наставничества – одна из важных задач модернизации российского образования.

Создание целевой модели наставничества сегодня является одним из приоритетных направлений в деятельности любой образовательной организации, а эффективная система наставничества – одна из наиболее продуктивных форм профессионального становления педагогов, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

Одна из важных задач в деятельности МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего» – активное вовлечение всех педагогов в сложную полифункциональную педагогическую деятельность, которая является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

В связи с этим возникла необходимость создания целевой модели наставничества, т.е. создание системы условий, ресурсов и процессов, необходимых для повышения мотивации педагогов по включению в реализацию инновационных проектов, соответствующих целям развития образовательной

организации, повышения их профессионального мастерства и квалификации, для становления и развития их профессиональных качеств и компетенций. Кроме того, целевая модель наставничества играет важную роль в установлении стабильных, длительных трудовых отношений в коллективе, снижении текучести кадров, создании в коллективе благоприятного социально-психологического климата и творческого настроения на дальнейшую деятельность, и тем самым способствует формированию в центре образования кадрового ядра.

### **Раздел 3. Цель, задачи программы наставничества**

**Цель** программы наставничества – создание целевой модели наставничества в центре образования.

#### **Задачи:**

- определить содержание, порядок организации наставничества в центре образования с учетом особенностей соответствующих целям развития образовательной организации;
- обеспечить планирование, организацию и управление процессом наставничества в центре образования.

### **Раздел 4. Принципы программы наставничества**

Принцип системности и последовательности

Принцип программно-целевого подхода

Принцип добровольности

Принцип конструктивного профессионального взаимодействия

Принцип ответственности

### **Раздел 5. Ожидаемые результаты при реализации программы наставничества**

- Сформированность корпоративной, профессиональной культуры, направленной на развитие знаний, компетенций педагогического коллектива.
- Повышение вовлеченности педагогов в реализацию инновационных проектов, соответствующих целям развития образовательной организации.
- Повышение профессионального мастерства и квалификации педагогических работников, для становления и развития их профессиональных качеств и компетенций.
- Установление стабильных, длительных трудовых отношений в коллективе, снижение текучести кадров.
- Создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата и творческого настроения на дальнейшую деятельность.
- Ускорение процесса профессионального становления и развития, творческого самоопределения педагогов.
- Формирование эффективной системы наставничества.

- Формирование в центре образования кадрового ядра.

## Раздел 6. Целевая модель наставничества центра образования



## Раздел 7. Основные направления наставничества

### 7.1. Сообщество наставников и наставляемых «3D» (Движение. Действие. Достижение)

Является элементом методической системы центра образования, составной частью системы повышения квалификации учителей в межкурсовой период. Это постоянно действующее профессиональное объединение педагогов, администрации, созданное по инициативе педагогического совета.

«3D» (Движение. Действие. Достижение) объединяет инициативных лидеров с высокими профессиональными компетентностями и молодых педагогов.

Цель деятельности сообщества «3D» (Движение. Действие. Достижение): создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов центра образования, распространение успешных педагогических практик, поддержка новых образовательных инициатив.

Через деятельность Школы наставничества «Траектория» и Клуба успешных педагогов «ИК&Р (Интеллект. Качество. Развитие)» сообщество обеспечивает:

- организацию взаимодействия участников педагогического процесса;
- формирование и сохранение единого информационного поля. Это достигается благодаря активному обмену опытом между педагогами центра образования, а также за счет внедрения механизмов открытой оценки профессионального опыта педагога;
- педагоги получают методическую поддержку коллег в области современных образовательных инноваций;
- обеспечение вхождения педагогов в группы новаторов, способствующих повышению эффективности образовательного процесса.

## **7.2. Школа наставничества «Траектория».**

**Цель:** организация и создание условий для профессионального роста начинающих педагогов, формирование у них высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании; помощь молодым педагогам в их успешной адаптации к работе в школе и их закрепление в центре образования.

### **Задачи:**

- создавать условия для удовлетворения потребности молодых педагогов в непрерывном образовании;
- выявлять профессиональные, методические проблемы в работе начинающих педагогов и содействовать их разрешению;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
- помогать молодым учителям внедрять современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс;
- пропагандировать педагогическое мастерство опытных преподавателей;
- формировать навыки в проведении диагностики и самодиагностики;
- оказывать методическую помощь в становлении молодого специалиста как профессионала;
- предупреждать наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий, занятий внеурочной деятельности, искать возможные пути их преодоления.

## *Организация деятельности по принципу One-on-One Mentoring (наставничество «один на один»).*

Взаимодействие наставника-учителя с наставляемым в течение определенного периода времени

### *Содержание деятельности*

#### Объединение наставников

Главный субъект – наставник-учитель.

Объединение наставников организует и осуществляет деятельность по:

- разработке наставником, совместно с молодым педагогическим работником, плана – программы наставничества;
- ознакомлению молодого педагогического работника с целями и задачами деятельности центра образования, условиями труда, основами корпоративной культуры;
- сопровождению педагогической деятельности молодого педагогического работника, оказанию помощи, совместному выявлению и устранению допущенных ошибок;
- посещению уроков и занятий внеурочной деятельности, проводимых молодым педагогическим работником, с последующим анализом занятия не реже 2 раз в месяц;
- развитию положительных качеств молодого педагогического работника, привлечению его к участию в общественной жизни, содействию развития общекультурного кругозора и профессионального уровня;
- привлечению молодых педагогов к участию в работе педагогических советов, совещаний, научно-практических конференций, выставок, семинаров, круглых столов, проблемных семинаров, педагогических чтений, презентаций, открытых занятий;
- участию в подведении итогов профессиональной адаптации молодого педагогического работника, составлению характеристики по итогам обучения, обсуждению заключения о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого педагогического работника.

#### Объединение молодых педагогов

Главный субъект – молодой учитель.

Объединение молодых педагогов организует и осуществляет деятельность по:



- изучению нормативных документов, методических рекомендаций, инструктивных писем, регламентирующих деятельность педагога в образовательной организации;
- вовлечению молодых педагогов в работу методических объединений, творческих и инициативных групп по совершенствованию образовательного процесса и развитию центра образования;
- использованию в своей работе современных педагогических технологий;
- взаимодействию с опытными педагогами с целью эффективной организации учебного процесса;
- овладению теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций;
- совершенствованию своего культурного уровня;
- повышению профессионального уровня в межкурсовой период, в том числе посредством участия в профессиональных и творческих конкурсах;
- активному участию в конференциях, семинарах, круглых столах, мастер-классах и др. различного уровня;
- разработке и реализации системы мероприятий для активизации творческой деятельности молодых педагогов;
- созданию странички Объединения молодых педагогов на сайте образовательной организации;
- участию в разработке и содействии реализации комплекса мер по повышению социального статуса молодого педагога и престижа педагогической профессии;
- пропаганде здорового образа жизни среди участников образовательного процесса;
- инициированию и проведению социально значимых мероприятий;
- активному участию в организации и проведении различных культурно-массовых мероприятий.

### *Этапы профессионального становления молодого педагога*

В своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – адаптационный, самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – проектировочный, процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, соискание авторитета среди обучающихся, родителей, коллег.

III этап – контрольно-оценочный: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у

него мотивации к педагогической деятельности, активному освоению приемов работы с обучающимися и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Содержание	Этапы		
	Адаптационный	Проектировочный	Контрольно-оценочный
Цель	Оказание практической помощи молодому специалисту в его адаптации в образовательной организации, вопросах совершенствования теоретических знаний	Формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании профессиональных компетентностей	Создание условий для формирования у молодого педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала
Задачи	Определить сформированность профессионально значимых качеств; разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя	Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе	Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием
Деятельность наставника	Определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, осуществляет диагностику профессиональн	Разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого	Осуществляет мониторинг уровня профессиональных компетентностей молодого педагога

	ых дефицитов, с последующей разработкой программы адаптации	учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования	определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей
Деятельность молодого педагога	Изучение нормативно-правовой базы и локальных актов; Посещение уроков наставников; самоанализ своей профессиональной деятельности ; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио», взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, походах, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала, мотивация на участие в инновационной деятельности

### 7.3. Клуб успешных педагогов «ИК&Р» (Интеллект. Качество. Развитие)

**Цель:** создание условий для непрерывного повышения и обновления уровня профессиональных компетенций педагогов со стажем работы более 5 лет в соответствии с моделью «I – SMART skills», удовлетворения их образовательных потребностей и индивидуальных запросов в условиях системных преобразований профессионально педагогической деятельности.

**Задачи:**

- выявление профессиональных дефицитов и индивидуальных потребностей педагогических работников центра образования;
- развитие профессиональных компетенций педагогов по модели SMART-SKILLS (цифровых, методических, коммуникативных, психолого-педагогических, предметных);
- углубление общепедагогических и психологических знаний с целью обогащения и совершенствования методов, приёмов и новых технологий через

самообразование педагогических работников как одной из форм непрерывного повышения профессионального мастерства;

- организация системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников путём задействования ресурсов профессионального сообщества в формате «горизонтального обучения» с использованием инновационных форм межкурсового неформального обучения и современных цифровых технологий;

- выявление и продвижение эффективных моделей педагогических практик через различные формы и ресурсы;

- внедрение корпоративного тьюторства, наставничества;

- мотивация педагогических работников для участия в конкурсах профессионального мастерства различных уровней и других мероприятиях методической направленности;

- создание необходимых условий для продления творческой активности старшего поколения педагогов и передача ими опыта молодым специалистам.

### ***Организация деятельности по принципу Peer-to-Peer Mentoring (наставничество «равный – равному»)***

Наставничество для объединения педагогов и педагогического коллектива с целью достижения планируемых результатов в рамках реализации образовательных проектов и программ центра образования.

Главный субъект – старший наставник – педагог, равный по уровню наставляемым, но с высокими профессиональными достижениями в той или иной области.

#### ***Содержание деятельности***

- координирование деятельности инициативных групп по внедрению и развитию новых педагогических и цифровых технологий;
- организация семинаров, коуч-сессий в соответствии с маршрутом развития коллектива;
- консультирование и осуществление методической поддержки;
- проведение анализа внутренних и внешних факторов;
- оценка успешности реализации и достижения намеченных целей.

### ***Организация деятельности по принципу Team Mentoring (командное наставничество)***

Главный субъект – ведущий наставник – педагог высокой квалификации, профессионал, признанный лидер в коллективе.

#### ***Содержание деятельности***

- осуществление наставничества для других категорий наставников;
- координация больших проектов, в которых задействованы не только

сотрудники образовательной организации, но и представители социума, организаций-партнеров;

- создание видения перемен и мотивация к действиям проектных команд, проектирование;
- организация взаимодействия участников;
- консультирование и направление;
- проведение фасилитационных (стратегических) сессий;
- анализ и оценка успешности реализации поставленных целей и задач, в т.ч. с привлечением экспертов (внутренних и внешних).

## 8. Формы наставничества

Индивидуальное наставничество	За наставником закрепляется один педагогический работник
Групповое наставничество	Наставник руководит группой педагогических работников
Коллективно-индивидуальное наставничество	Наставничество над одним педагогическим работником осуществляет коллектив (группа опытных педагогических работников)
Коллективно-групповое наставничество	Наставничество коллектива (группа опытных педагогических работников) осуществляется над группой менее опытных педагогических работников

## 9. Модели взаимодействия в контексте наставничества

<i>Модель наставничества</i>	<i>Описание системы работы</i>
Традиционное наставничество на постоянной продолжительной основе	Опытный и успешный наставник работает с менее опытным начинающим педагогом, руководителем в одной организации по системе один – один
Ситуативное наставничество	Предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного
Целеполагающее наставничество	Наставник и наставляемые встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных долгосрочных целей, ориентированных на определенные управленческие и педагогические результаты
Наставничество в режиме	Совместная деятельность наставника и

разработки и реализации образовательных проектов	наставляемого по разработке и реализации образовательного проекта
Мотивационное наставничество	Встречи педагогических работников с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами в режиме творческих встреч, свободного диалога наставника и подопечных
Флэш-наставничество	<p>Модификации:</p> <p>Стандартная сессия флэш-наставничества: одноразовая встреча, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.</p> <p>Последовательное флэш-наставничество: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца.</p> <p>Скоростное наставничество – однократные непродолжительные встречи (до 30 минут), в ходе которых наставниками или наставником и наставляемым уточняются общие цели, обозначаются возникающие проблемы, обсуждаются пути их решения</p> <p>Групповое флэш-наставничество – наставник работает в паре с небольшой группой подопечных</p>
Реверсивное наставничество	Менее опытный сотрудник организует встречу (обучение) для более опытного по вопросу, в котором начинающий разбирается лучше
Виртуальное наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн

## 10. Формы и методы взаимодействия в наставничестве

### *Формы взаимодействия:*

➤ индивидуальная, групповая, коллективная;

- консультации;
- взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности;
- воркшоп:
- мозговой штурм, круглый стол, дискуссия, полилог (генерация идей);
- семинар, тренинг, мастер-класс, педагогический интенсив (передача технологий и мастерства);
- фестиваль, конкурс, co-working, перформанс, педагогическая студия (творчество);
- форум, конференция, презентация (инфообмен и обмен опытом).

**Методы взаимодействия:**

- наблюдение;
- беседа;
- знакомство с документацией;
- изучение передового педагогического опыта;
- обмен опытом;
- самообразование;
- анкетирование;
- моделирование;
- проектная деятельность;
- рефлексия;
- комплексная оценка.

**11. Механизмы мотивации и поощрение участников реализации программы наставничества**

Для мотивации наставников и поддержки системы наставничества в центре образования, необходимо создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Механизмы стимулирования и поощрения наставничества прописаны в Положении о пуле лучших наставников МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего», которое, кроме того, определяет основные функции, цели, задачи и принципы формирования пула лучших наставников, ее составляющие, организацию и технологию определения рейтинга наставников в центре образования.

**12. Мероприятия по реализации программы наставничества**

Вид деятельности	Содержание деятельности	Ответственные
<b>I этап</b> <b>Организационно-диагностический</b> <b>2020- 2021 учебный год</b>		
1. Разработка основных компонентов целевой модели наставничества в ЦО 2. Введение категорий	Издание локального акта о назначении наставников по категориям Разработка положения о программе наставничества	Администрация ЦО, ОИМС

наставников в ЦО по модели «I-SMART Skills – инжиниринг в образовании»: наставник-учитель, старший наставник, ведущий наставник	Разработка программы наставничества Разработка Положения о формировании пула лучших наставников	
Формирование системы наставничества по принципу One-on-One Mentoring (наставничество «один на один»)	Закрепление наставников за молодыми специалистами Организация деятельности школы наставничества «Траектория»	Администрация ЦО ОИМС, руководитель школы наставничества «Траектория»
Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	ОИМС
Организация деятельности в рамках системы наставничества по принципу One-on-One Mentoring (наставничество «один на один»)	Деятельность школы наставничества «Траектория» по отдельному плану Введение традиционных мероприятий, способствующих реализации модели наставничества	Администрация ЦО ОИМС, руководитель школы наставничества «Траектория»
Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	ОИМС,
Организация методического сопровождения педагогов-наставников	Организация и проведение стратегических сессии для наставников в категории наставник-учитель, осуществляющий наставничество по принципу One-on-One Mentoring (наставничество «один на один») Мониторинг «Выявление затруднений при организации и осуществлении работы с молодыми специалистами»	ОИМС
<b>II этап Внедренческий 2021-2024 учебный год</b>		
Организация деятельности в рамках системы наставничества по принципу One-on-One Mentoring (наставничество «один на один»)	Деятельность школы наставничества «Траектория» по отдельному плану	Администрация ЦО ОИМС, руководитель школы наставничества «Траектория»
Формирование системы наставничества по принципу Peer-to-Peer Mentoring (наставничество «равный – равному»)	Деятельность Клуба успешных педагогов "3D" (Движение. Действие. Достижение) Координирование деятельности инициативных групп по внедрению и развитию новых педагогических и	Администрация ЦО, ОИМС, старшие наставники, наставляемые



	<p>цифровых образовательных технологий</p> <p>Организация семинаров, коуч-сессий в соответствии с маршрутом развития коллектива</p> <p>Организация деятельности проектных и творческих групп педагогов</p> <p>Сопровождение деятельности проектных и творческих групп педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- консультирование и осуществление методической поддержки</li> <li>- проведение анализа внутренних и внешних факторов</li> <li>- оценка успешности реализации и достижения намеченных целей</li> </ul>	
<p>Формирование системы наставничества по принципу Team Mentoring (командное наставничество)</p>	<p>Деятельность Клуба успешных педагогов "3D" (Движение. Действие. Достижение)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Осуществление наставничества для других категорий наставников</li> <li>- Координация больших проектов, в которых задействованы не только сотрудники образовательной организации, но и представители социума, организаций-партнеров</li> <li>- Создание видения перемен и мотивация к действиям проектных команд</li> <li>- Проектирование</li> <li>- Организация взаимодействия участников</li> <li>- Консультирование и направление</li> <li>- Проведение фасилитационных (стратегических) сессий</li> <li>- Анализ и оценка успешности реализации поставленных целей и задач, в т.ч. с привлечением экспертов (внутренних и внешних)</li> </ul>	<p>Администрация ЦО, ОИМС, ведущие наставники</p>
<p>Взаимодействие с образовательными организациями, являющимися пилотными площадками реализации регионального проекта «I-SMART Skills – инжиниринг в образовании»</p>	<p>Знакомство с опытом работы по наставничеству других ОО</p> <p>Участие в круглом столе «Реализация регионального проекта «I-SMARTSkills – инжиниринг в образовании»: проблемы, поиски, решения».</p> <p>Диссеминация собственного опыта</p>	<p>ОО – участники реализации проекта «I-SMARTSkills – инжиниринг в образовании», администрация ЦО, ОИМС, наставники, наставляемые</p>
<p>Участие в реализации плана мероприятий министерства образования Тульской области по реализации регионального</p>	<p>Групповые региональные встречи с тремя категориями наставников</p> <p>Онлайн встречи участников проекта</p> <p>Участие в работе тематических недель</p>	<p>Администрация ЦО, ОИМС, наставники</p>

проекта «I-SMART Skills – инжиниринг в образовании»	на онлайн-платформе проекта «Сообщество наставников» Участие в семинаре по проведению промежуточных итогов реализации Проекта	наставляемые
<b>III этап</b> <b>Обобщающе-аналитический</b> <b>2024-2025 учебный год</b>		
Участие в реализации плана мероприятий министерства образования Тульской области по реализации регионального проекта «I-SMART Skills – инжиниринг в образовании»	Онлайн встречи участников проекта Участие в семинаре по подведению итогов реализации Проекта Участие в региональном Форуме наставников	Администрация ЦО, ОИМС, наставники, наставляемые
Мониторинг профессионального роста педагогов	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	ОИМС, наставники, наставляемые
Итоги реализации программы наставничества	Конференция по итогам реализации программы наставничества	Администрация ЦО, ОИМС, наставники, наставляемые