



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЧЕРЛАКСКИЙ ДЕТСКИЙ САД № 1»
ЧЕРЛАКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ
646250 Омская область, р.п. Черлак, ул. Почтовая, 18, тел- 2-16-44,
адрес сайта :ds1.cher.obr55.ru , E-mail: ds1cherl

Принята

педагогическим советом
«26» мая 2023 г. № 4

Утверждаю:
заведующий
МБДОУ «Черлакский детский сад №1»
И.В. Кац
83/4
от 26» мая 2023 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА (для педагогических работников ДОУ)

«Время работать вместе»

Форма наставничества: педагог – педагог

Ролевая модель: «активный профессионал – последовател



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЧЕРЛАКСКИЙ ДЕТСКИЙ САД № 1»
ЧЕРЛАКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**
646250 Омская область, р.п. Черлак, ул. Почтовая, 18, тел- 2-16-44,
адрес сайта :ds1.cher.obr55.ru , E-mail: ds1cherl

Принята

педагогическим советом
«26» мая 2023 г. № 4

Утверждаю:

заведующий

МБДОУ «Черлакский детский сад №1»

Л.В. Кац

Приказ № 83/4
от 26» мая 2023 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА (для педагогических работников ДОУ)

«Время работать вместе»

Форма наставничества: *педагог – педагог*

Рольевая модель: *«активный профессионал – последовател*

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».

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «Время работать вместе»

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
1.	<i>Пояснительная записка</i>	
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества 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. 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. 2. Предпосылки внедрения наставничества в образовательной организации 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. 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. 3. Современное состояние развития сопровождения молодых специалистов в образовательной организации, в отношении которых осуществляется наставничество В настоящее время педагогический коллектив состоит из 10 человек, из которых 9 педагогов, из которых 3 молодых и руководитель ДОУ. В ДОУ введено в действие Положение о наставничестве, в котором разработаны: формы планов реализации мероприятий программы наставничества начинающих педагогов, формы отчета для молодого воспитателя, представлен план мероприятий на весь учебный год; осуществлен анализ кадрового состава, сформирована группа начинающих педагогов.
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	Программа наставничества «Время работать вместе» предназначена для специалистов из числа педагогических работников, являющихся - молодыми / начинающими педагогами; - педагогами, приступившими к работе после длительного перерыва; - педагогами, находящимися в процессе адаптации на новом месте работы; Цель Программы – обеспечение профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагогов ДОУ, в том числе молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество. Задачи: 1. Формирование устойчивой мотивации к педагогической деятельности молодых специалистов. 2. Сокращение сроков адаптации молодых специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности. 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. 4. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества. 5. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации специалистов. 6. Создание канала эффективного обмена профессиональным опытом для специалистов.
1.3	Срок реализации программы	Срок реализации программы наставничества «Время работать вместе» – до 1 года (в течение учебного года в зависимости от вида наставничества).
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	Программа наставничества «Время работать вместе» интегрируется с научно-методической работой, деятельностью методических объединений Педагогов ДОУ, «Школой профессионального мастерства» и «Школой молодого педагога» существующих на базе МБУ ИМРЦО Черлакского муниципального района Омской области Программа наставничества «Время работать вместе» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами: 1. Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества молодых педагогов для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам дошкольного образования, в Омской области. 2. Распоряжение 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» (с изменениями и дополнениями от 7 октября 2020 г. и 20 августа 2021 г.) 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» 4. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. 5. Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях. 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» 7. Программа развития образовательного учреждения 8. Положение о реализации региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников ДООУ 9. Положение о форме наставничества в ДООУ 10. Дорожная карта по внедрению целевой модели наставничества в ДООУ 11. План внедрения «Дорожной карты» региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ДООУ
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	При реализации программы «Время работать вместе» могут быть использованы формы наставничества: - «опытный педагог – молодой специалист» («опытный педагог – молодой педагог ДООУ»), предполагающая взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) впервые принятого ОУ, с опытным педагогом, который оказывает наставляемому разностороннюю поддержку; в зависимости от содержания деятельности может быть применена форма «опытный педагог – молодой специалист» (предполагающая вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания дошкольного воспитания, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в 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 детьми и их родителями; 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, дифференцированного, развивающего обучения, а также новых образовательных технологий, включая информационные; - в оценивании эффективности обучения и воспитания детей дошкольного возраста, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков в практической деятельности, развитие опыта творческой деятельности и 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 и других материалов, обеспечивающих воспитание и обучение дошкольников. - в осуществлении связи с детьми дошкольного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими); - в установлении контактов с коллегами; - в обеспечении охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. 1. Наставник - проводник обеспечит сопровождаемому знакомство с системой ДОУ «изнутри», объяснит принцип деятельности всех структурных подразделений, поможет начинающему педагогу осознать свое место в системе детского сада, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. 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. 3. 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 внесадовских 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 личностно 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 учебное время, но и в неформальной обстановке. 2. Индивидуальный – закрепление за наставником одного наставляемого. 3. Открытый – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия: 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.	Содержание программы	

2.1.	Основные участники программы и их функции	Участники Программы наставничества «Время работать вместе»: куратор, руководитель, наставник, наставляемый. 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. Руководитель программы наставничества – методист, осуществляющий координацию усилий по реализации программы наставничества. 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. Функции наставника 1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности: – диагностика компетентностных дефицитов сопровождаемого; – создание комфортных психологических условий освоения деятельности сопровождаемым; – мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка; – 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. 2. Обучение:
------	---	---

		– информирование; – демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, педагогических технологий; – консультирование; – контроль и оценивание результатов учебной деятельности. 3. Медиация: – диагностика межличностных отношений в коллективе; – выявление проблемных и конфликтных ситуаций; – посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива (обучающихся, педагогов, родителей, интернет-партнеров, социальных партнеров). 4. Самообразование: –самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов; –проектирование программы и плана самообразования с выявленными компетентностными дефицитами; –овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями. Наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник 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. Наставляемый – педагог – молодой специалист с опытом работы от 0 до 3-х лет; неопытный педагог, испытывающий профессиональные затруднения.
2.2.	Механизм управления программой наставничества	Управление программой наставничества «Время работать вместе» осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. Этапы процесса: 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 ДООУ, подготовки и участия в мероприятиях методических объединений педагогов ДООУ 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 ДОУ; – 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. Формирование базы наставников и наставляемых осуществляется на основе анализа информации о персональном составе педагогических работников колледже, годовых отчетов преподавателей колледжа, руководителей методических объединений преподавателей; диагностики профессиональных затруднений.
3.	<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>	
3.1.	Организация контроля и оценки	Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы. Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы: 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 Куратор программы наставничества «Время работать вместе» размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте колледжа: http://opk1.ru/.
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	1. Вовлечено в наставничество 100% молодых специалистов, имеющих опыт работы в профессиональном образовании менее 3-х лет к концу 2022 года. 2. Не мене 90% молодых специалистов, в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в ДОУ. 3. Вовлечено в наставничество не менее 70% педагогов к концу 2022 года. 4. Не мене 90% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, показывают положительную динамику устранения компетентностных дефицитов (от результатов входного мониторинга).

Вариант плана реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения
1	Заседание рабочей группы программы: актуализация задач реализации программы наставничества, определение ролевых взаимодействий	сентябрь 202X г.
2	Анкетирование для выявления запросов наставляемых (педагоги колледжа, в том числе преподаватели - молодые специалисты с опытом работы от 0 до 3-х лет) и выявление компетенций наставника	сентябрь 202X г.
3	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.	Сентябрь 202X г.
5	Консультации наставников с целью ознакомления преподавателей (наставляемых) с требованиями к ведению документации	сентябрь – октябрь 202X г.
5	Обучающий семинар с наставляемыми «Организация учебных занятий разных видов»	октябрь 202X г.
6	Посещение занятий наставников педагогами, в том числе преподавателями - молодыми специалистами с опытом работы от 0 до 3-х лет	ноябрь 202X г.
7	Посещение занятий наставляемых преподавателей наставниками	декабрь 202X г..
8	Семинар-практикум для наставников и наставляемых «Эффективное наставничество»: промежуточная оценка результатов устранения выявленных дефицитов наставляемых	январь 202X г..
9	Консультация «Проблемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся: методы и приемы развития познавательной мотивации, способы организации работы обучающихся с учебником, учебным текстом»	январь 202X г.
10	Посещение занятий наставников педагогами, в том числе преподавателями - молодыми	февраль 202X г..

	специалистами с опытом работы от 0 до 3-х лет	
11	Консультация «Психологические основы занятия: психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся»	февраль 202X г..
12	Посещение занятий наставляемых преподавателей наставниками	февраль 202X г..
13	Консультации наставляемых по вопросам подготовки к выступлениям на заседаниях МО, НПК, олимпиадах, конкурсах; по организации самообразования с использованием Интернет – ресурсов	март – май 202X г.
14	Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Здоровье сберегающий подход в обучении»	март 202X г..
15	Посещение наставляемыми учебных занятия наставников	март 202X г.
16	Посещение занятий наставляемых преподавателей наставниками	март 202X г..
17	Консультация «Самообразование как источник индивидуального роста педагога. Развитие творческих способностей обучающихся»	апрель 202X г.
18	Посещение наставляемыми учебных занятия наставников	апрель 202X г.
19	Посещение занятий наставляемых преподавателей наставниками	апрель 202X г.
20	Консультация «Интеграция – один из путей развития познавательного интереса обучающихся. Методические рекомендации по теме самообразования»	май 202X г.
21	Консультация «Стили педагогического общения»	июнь 202X г.
22	Взаимопосещения учебных занятий в рамках МО с целью освоения образовательных технологий	По плану в течение года
23	Открытые занятия (мастер-классы) для наставляемых	По плану в течение года
24	Открытые занятия наставляемых	По плану проведения открытых занятий
26	Анкетирование удовлетворенности наставников и наставляемых	июнь 202X г.
27	Отчет наставников	июнь 202X г.

