

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Москаленского муниципального района Омской области
Москаленская средняя общеобразовательная школа № 3

646070 Омская область Москаленский район р.п. Москаленки ул. Пионерская, 2 тел. 8 (38174) 2-31-04 e-mail: moskmsch3@mail.ru



Н.А. Антонюк

53-ОД от 29 августа 2023 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Адаптация»

**(для молодых (начинающих) педагогов
(педагогов, приступивших к работе после
длительного перерыва / педагогов, находящихся в
процессе адаптации на новом месте работы)
образовательных организаций)**

Направление: психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого
(начинающего) специалиста

Форма наставничества: педагог – педагог (учитель – учитель)

Ролевая модель: опытный педагог – молодой специалист

р.п. Москаленки, 2023 год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Адаптация» разработана на основании методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, утвержденных Минпросвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08, приказа об утверждении положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области № 38 от 06.05.2022 г., распоряжения Губернатора Омской области от 09 октября 2020 № 119-р «Овнедрении 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, на территории Омской области», методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145, на основе Методических рекомендаций для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях, утвержденных Министерством образования Омской области 18.09.2020 г. Разработчик: Региональный наставнический центр «Вместе к успеху».

Программа наставничества «Адаптация» реализуется педагогами МБОУ «Москаленская СОШ №3». Программа наставничества «Адаптация» состоит из 16 часов (2 раза в месяц).

Актуальность разработки программы наставничества

1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования, в том числе успешной адаптации молодых/начинающих педагогов в коллективе (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы).

2. Предпосылки внедрения наставничества в образовательной организации

Наставничество в образовательной организации является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. В педагогическом коллективе любой образовательной организации время от времени появляются новые педагогические работники, в числе которых могут присутствовать молодые (начинающие) педагоги (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы), которым необходима поддержка для успешного вхождения в должность и качественного исполнения своих трудовых обязанностей. Также начинающим педагогам может не хватать умений в области применения имеющихся теоретических знаний на практике, что также снижает эффективность их профессиональной деятельности.

Настоящая программа наставничества призвана обеспечить профессиональное становление начинающих педагогических работников, преодоление ими

профессиональных затруднений в условиях профессиональной деятельности, максимально полно раскрыть потенциал их личности, необходимый для их трудовой деятельности, развитие необходимых навыков и компетенций для успешного вхождения в должность, а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников в образовательной организации.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества «Адаптация» предназначена для молодых (начинающих) специалистов (педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва / педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы).

Цель Программы – обеспечение профессионального развития педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений во взаимодействии наставника и наставляемого (форма «опытный педагог – молодой специалист») в процессе профессиональной деятельности.

Задачи:

1. Успешное закрепление молодого (начинающего) педагога (педагога, приступившего к работе после длительного перерыва / педагога, находящегося в процессе адаптации на новом месте работы) на месте работы или в должности педагога.
2. Формирование устойчивой мотивации к профессиональному развитию на начальном этапе профессиональной деятельности.
3. Развитие адаптивных способностей у начинающих педагогов к профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, изменчивости, сложности, информационной насыщенности.
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 в дальнейшем повышения квалификации молодых специалистов.
6. Создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.
7. Создание канала эффективного обмена профессиональным опытом для специалистов.

Взаимосвязь с другими документами организации

Программа наставничества «Адаптация» интегрируется с методической работой МБОУ «Москаленская СОШ №3», с деятельностью ассоциаций учителей-предметников, ассоциацией учителей начальных классов.

Программа наставничества «Адаптация» соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:

1. Приказ «Об утверждении программы наставничества педагогических работников в образовательной организации «Адаптация»».
2. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

Форма наставничества и технологии

При реализации программы «Адаптация» применяется **форма наставничества: «педагог – педагог»**, предполагающая взаимодействие в ролевой модели «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных,

коммуникационных и др.). Настоящая программа предусматривает использование технологии супервизии – индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом профессиональных затруднений.

Выбор ролевого поведения в наставнической паре осуществляется с учетом профессиональных потребностей специалистов.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного или личностного дефицита наставляемого:

- в способности адаптировать имеющиеся профессиональные знания в условиях практической профессиональной деятельности;

- в способности осознать причины и преодолеть трудности при вхождении в должность;

- иные профессиональные затруднения, которые можно преодолеть во взаимодействии с педагогом - профессионалом (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и прочие).

Технология супервизии предполагает многообразие форм и видов деятельности наставников и наставляемых, способных удовлетворить их профессиональные образовательные запросы и потребности и обеспечить непрерывность как в формальном, так и в неформальном образовании. Любое мероприятие, в котором участвует наставляемый пополняет и расширяет его профессиональные компетенции. В процессе взаимодействия в наставнических парах расширяются и уточняются и компетенции наставника в зависимости выбора модели ролевого поведения:

1. Наставник – проводник обеспечит наставляемому знакомство с профессией, поможет овладеть необходимыми навыками, будет осуществлять пошаговое руководство деятельностью наставляемого по удовлетворению его профессионального образовательного запроса.

2. Наставник - консультант поможет осознать причины и преодолеть состояние профессиональной неуверенности, тем самым решить конкретные психолого-педагогические проблемы, наступившие на начальном этапе профессионального развития. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Наставляемый получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо для нового витка саморазвития.

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. Однако во всех случаях наставник помогает преодолеть внутреннюю неготовность, то есть восполнить «компетентностный дефицит» сопровождаемого для самостоятельного преодоления внешних препятствий.

Таким образом, сущность деятельности наставника включает не только педагогическую поддержку, но и устранение компетентностных дефицитов наставляемых, т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных профессиональных проблем.

Преодоление компетентностного дефицита невозможно в ходе одного или нескольких одноразовых мероприятий (консультация, беседа, мастер-класс), в связи с этим программа предусматривает более или менее продолжительное взаимодействие наставника и сопровождаемого в процессе деятельности последнего. Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолены выявленные компетентностные 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, 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 и т. д.).
6. Методы актуализации индивидуальной мотивации.
7. Личный пример (наставник как носитель образа «профессионал», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).
8. Консультирование.

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».

Содержание программы

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, тайм-менеджмент (управление временем);
- оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;

– совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.

2. Обучение:

- информирование;
- демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности, технологий;
- консультирование;
- контроль и оценивание результатов деятельности.

3. Медиация:

- диагностика межличностных отношений в коллективе: выявление проблемных и конфликтных ситуаций;
- посредничество во взаимодействии.

4. Самообразование:

- самодиагностика и самооценка собственных компетентностных дефицитов;
- проектирование программы и плана самообразования с выявленными компетентностными дефицитами;
- овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.

Механизм управления программой наставничества

Управление программой наставничества «Адаптация» осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Этапы процесса:

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор наставнических программ информирует о необходимости реализации наставнических практик и актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; предлагает банк наставников, создает условия для определения наставнических пар.

2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч наставников с наставляемыми и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогами - наставниками.

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 коллегами, подготовки и участия в мероприятиях методических объединений организации, в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах и др.

Куратору программы наставничества «Адаптация» необходимо:

формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых; своевременно (не менее одного раза в год) актуализировать информацию о наличии в

образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

вести банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

формировать банк индивидуальных / групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;

разработать (совместно с наставниками) планы мероприятий (Дорожные карты) осуществления наставничества;

осуществлять описание наиболее успешного и эффективного опыта наставничества совместно с методическим объединением наставников/комиссия/совет (при его наличии);

организовать мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации; эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества;

сформировать итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников организации;

Способы отбора наставников и наставляемых

Наставляемый автоматически становится участником программы наставничества при устройстве на работу в образовательную организацию (при выходе на работу после длительного перерыва). Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого. Кандидатура наставника утверждается на заседании методического объединения педагогических работников / наставников (при его наличии).

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 организации, годовых отчетов педагогических работников, руководителей методических объединений педагогов; диагностики профессиональных затруднений.

Оценка результатов программы и ее эффективности

Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.

Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:

1. Опросные листы для первого этапа мониторинга программы наставничества (до начала работы)
2. Диагностическая карта анализа уровня развития профессиональной компетентности педагогов
3. Дневник наставника. План реализации персонализированной программы наставничества
4. Дневник наставляемого. План реализации персонализированной программы наставничества
5. Опросные листы для второго этапа мониторинга программы наставничества (по завершении работы)
6. Опросник для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества.
7. Отчет наставника. План реализации персонализированной программы наставничества

Куратор программы наставничества «Адаптация» размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте МБОУ «Москаленская СОШ№3».

Дневник наставничества

ФИО наставника _____

Плана реализации мероприятий программы наставничества на _____ учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Планируемый результат	Примечание
1	Заседание ассоциации учителей №1. «Актуализация задач реализации программы наставничества, определение ролевых взаимодействий». 1) Опросные листы для первого этапа мониторинга программы наставничества (до начала работы). 2) Разработка плана реализации мероприятий программы наставничества. 3) Просмотр видео и определения стиля учителя через ЕМД «Школа позитивных изменений» Часть 1. Тема №28 «Как сделать стиль деятельности учителя на уроке более эффективным».			
2	Консультации наставников с педагогами (наставляемыми) по ведению документации: рабочих программ по предмету, рабочих программ внеурочной деятельности, технологических карт уроков, ведение воспитательной деятельности. Разработка и экспертиза КИМов по предметам. Просмотр видео и обсуждение ЕМД «Школа позитивных изменений»: Тема №27 «Приемы отбора содержания для создания КИМ».			
3	Заседание ассоциации учителей №2. «Как обеспечить достижимость планируемых результатов» Просмотр видео и обсуждение ЕМД «Школа позитивных изменений»:			

	Тема №1 «Начинать надо с конца»; Темы №33, №34 «Дидактический инструментарий, обеспечивающий достижение планируемых результатов (часть 1, 2)»; Диагностическая карта анализа уровня развития профессиональной компетентности педагогов. Практические задания по теме «Конструирование учебного занятия в соответствии с требованиями ФГОС».			
4	Консультация наставников с целью изучения с педагогами (наставляемыми) формирующего оценивания на уроках. Просмотр видео и обсуждение ЕМД «Школа позитивных изменений»: Темы №9, №11 «Оценочные техники формирующего оценивания (№1, №2); Тема №34 «Варианты формирующего оценивания: выбор и сочетание техник в практике учителей (часть 1, 2)».			
5	Заседание ассоциации учителей №3. «Приемы целеполагания и их классификация, мотивация на уроке» Просмотр видео и обсуждение ЕМД «Школа позитивных изменений»: Тема №10 «Приемы поддержания дисциплины на уроке»; Тема №12 «Приемы мотивации обучающихся подросткового возраста»; Тема №13 «Как стимулировать мышление. Искусство задавать вопросы»; Тема №17 «Секреты мотивации: равные возможности на уроке (№1)»; Тема №19 «Секреты мотивации: принимающая и корректирующая обратная связь (№2)»; Тема №37. «Приемы формулирования цели и задач урока посредством заполнения маркировочной таблицы «Знаю. Хочу знать. Узнал»; Тема №21 «Секреты мотивации: внимание к личному опыту			

	ученика. Индивидуальная помощь и позитивная обратная связь (№3)».			
6	Взаимопосещение уроков с целью оценивания компетентности в области постановки целей и задач педагогической деятельности, компетентности в области мотивирования обучающихся. По графику посещения уроков (Приложение 2)			
7	Заседание ассоциации учителей №4. «Разработка заданий по формированию функциональной грамотности на этапах актуализации знаний, закрепления, систематизация знаний». Просмотр видео и обсуждение ЕМД «Школа позитивных изменений»: Тема №16. Как обеспечить метапредметный характер урока? Как, используя цифровые инструменты и технологии; Тема №17. Формирование функциональной грамотности на уроке с использованием заданий комплексной работы.			
8	Взаимопосещение уроков с целью оценивания компетентности в области информационной основы педагогической деятельности. По графику посещения уроков (Приложение 2)			
9	Заседание ассоциации учителей №5. «Рефлексия как обязательный этап урока в условиях реализации ФГОС». Эффективные приемы рефлексии на уроках; Выбор темы самообразования.			
10	Посещение уроков наставляемых. Самоанализ урока. По графику посещения уроков (Приложение 2)			
11	Заседание ассоциации учителей №6. «Использование современных технологий для формирования предметных и метапредметных умений». Представления промежуточного результата по темам самообразования»; Знакомство с методическими рецептами наставников по использованию современных технологий.			

	Просмотр видео и обсуждение ЕМД «Школа позитивных изменений»: Тема №18. Реализация успешных практик наставничества: от моделей к результатам; Тема №20. Практики использования современных образовательных технологий, обеспечивающих достижение образовательных результатов.			
12	Консультация наставников с наставляемыми по реализации внеурочной деятельности. Просмотр видео и обсуждение ЕМД «Школа позитивных изменений»: Тема №18 «Внеурочная деятельность как ресурс, влияющий на улучшение образовательных результатов обучающихся: условия реализации краткосрочных программ». Обсуждение промежуточных результатов по реализации внеурочной деятельности.			
13	Консультация наставников с наставляемыми. Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее.			
14	Консультация наставников с наставляемыми «Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу».			
15	Отчет наставников. SWOT-анализа реализуемой программы наставничества			
16	Заседание ассоциации учителей №7. Анализ работы программы наставничества «Адаптация».			

Подпись наставника _____

Дневник наставничества

ФИО наставляемого _____

Плана реализации мероприятий программы наставничества на _____ учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия, содержание	Сроки проведен ия	Планируемый результат	Примечание
1	Заседание наставничества №1. «Актуализация задач реализации программы наставничества, определение ролевых взаимодействий». 1) Опросные листы для первого этапа мониторинга программы наставничества (до начала работы). 2) Разработка плана реализации мероприятий программы наставничества. 3) Просмотр видео и определения стиля учителя через ЕМД «Школа позитивных изменений» Часть 1. Тема №28 «Как сделать стиль деятельности учителя на уроке более эффективным». 4) Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё». Эмоциональная стрессоустойчивость молодого педагога. Функция общения на занятии.		План работы наставничества. Входной мониторинг наставничества. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).	
2	Консультации наставников с педагогами (наставляемыми). 1) Ведение документации: рабочих программ по предмету, рабочих программ внеурочной деятельности, технологических карт уроков, ведение воспитательной деятельности. 2) Знакомство с программой ИППР педагога. Выбор темы самообразования. Выбор обучающих семинаров и курсов. 3) Разработка КИМов по предметам. 4) Просмотр видео и обсуждение ЕМД «Школа позитивных изменений»: Тема №27 «Приемы отбора содержания для создания КИМ».		Список семинаров и курсов для обучения молодого педагога. Программы ИППР молодых педагогов. Банк контрольно-измерительных материалов. План воспитательной деятельности классного начинающего руководителя. Банк технологических карт урока по учебным предметам.	
3	Заседание наставничества №2. «Как обеспечить достижимость планируемых результатов».		Составленные алгоритмы формирования функциональной грамотности.	

	1)Оказание помощи в проектировании и реализации достижения планируемых результатов ФГОС. 2) Практическое освоение принципов деятельностного подхода. 3) Практические задания по конструированию учебного занятия в соответствии с требованиями ФГОС. 4)Знакомство с кодификатором функциональной грамотности. 5)Просмотр видео и обсуждение ЕМД «Школа позитивных изменений»: Тема №1 «Начинать надо с конца»; Темы №33, №34 «Дидактический инструментарий, обеспечивающий достижение планируемых результатов (часть 1, 2)».		Банк заданий по формированию функциональной грамотности.	
4	Консультация наставников с целью изучения с педагогами (наставляемыми) формирующего оценивания на уроках. Просмотр видео и обсуждение ЕМД «Школа позитивных изменений»: Темы №9, №11 «Оценочные техники формирующего оценивания(№1, №2); Тема №34 «Варианты формирующего оценивания: выбор и сочетание техник в практике учителей (часть 1, 2)».		Выбор и применение техник формирующего оценивания на уроках. Самоанализ урока с применением техник формирующего оценивания.	
5	Заседание наставничества №3. «Приемы целеполагания и их классификация, мотивация на уроке» Просмотр видео и обсуждение ЕМД «Школа позитивных изменений»: Тема №10 «Приемы поддержания дисциплины на уроке»; Тема №12 «Приемы мотивации обучающихся подросткового возраста»; Тема №13 «Как стимулировать мышление. Искусство задавать вопросы»; Тема №17 «Секреты мотивации: равные возможности на уроке (№1)»; Тема №19 «Секреты мотивации: принимающая и корректирующая обратная связь (№2)»; Тема №37. «Приемы формулирования цели и задач урока посредством заполнения маркировочной таблицы «Знаю. Хочу знать. Узнал»; Тема №21 «Секреты мотивации: внимание к личному опыту ученика. Индивидуальная помощь и позитивная обратная связь (№3)».			

6	Взаимопосещение уроков с целью оценивания компетентности в области постановки целей и задач педагогической деятельности, компетентности в области мотивирования обучающихся. По графику посещения уроков (Приложение 2)			
7	Заседание наставничества №4. «Разработка заданий по формированию функциональной грамотности на этапах актуализации знаний, закрепления, систематизация знаний». Просмотр видео и обсуждение ЕМД «Школа позитивных изменений»: Тема №16. Как обеспечить метапредметный характер урока? Как, используя цифровые инструменты и технологии; Тема №17. Формирование функциональной грамотности на уроке с использованием заданий комплексной работы.			
8	Взаимопосещение уроков с целью оценивания компетентности в области информационной основы педагогической деятельности. По графику посещения уроков (Приложение 2)			
9	Заседание наставничества №5. «Рефлексия как обязательный этап урока в условиях реализации ФГОС». Эффективные приемы рефлексии на уроках; Выбор темы самообразования.			
10	Посещение уроков наставляемых. Самоанализ урока. По графику посещения уроков (Приложение 2)			
11	Заседание наставничества №6. «Использование современных технологий для формирования предметных и метапредметных умений». Представления промежуточного результата по темам самообразования»; Знакомство с методическими рецептами наставников по использованию современных технологий. Просмотр видео и обсуждение ЕМД «Школа позитивных изменений»: Тема №18. Реализация успешных практик наставничества: от моделей к результатам;			

	Тема №20. Практики использования современных образовательных технологий, обеспечивающих достижение образовательных результатов.			
12	Консультация наставников с наставляемыми по реализации внеурочной деятельности. Просмотр видео и обсуждение ЕМД «Школа позитивных изменений»: Тема №18 «Внеурочная деятельность как ресурс, влияющий на улучшение образовательных результатов обучающихся: условия реализации краткосрочных программ». Обсуждение промежуточных результатов по реализации внеурочной деятельности.			
13	Консультация наставников с наставляемыми. Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее.			
14	Консультация наставников с наставляемыми «Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу».			
15	Отчет наставников. SWOT-анализа реализуемой программы наставничества			
16	Заседание ассоциации учителей №7. Анализ работы программы наставничества «Адаптация».			

Подпись наставляемого _____