Департамент образования Омской области

БОУ города Омска «Средняя общеобразовательная школа №49»

**ПРОГРАММА**

**(для педагогических работников)**

**«Наставничество в образовательной организации»**

**Направление:** *психолого-педагогическое сопровождение*

**Форма наставничества:** *педагог – педагог*

**Ролевая модель:** *«опытный педагог-молодой специалист»*

*2022*

Программа «Наставничество в образовательной организации» 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 системе (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».

1. ***1. Пояснительная записка***
2. ***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 города Омска является актуальной в связи с тенденцией ежегодного омоложения педагогических кадров. Педагогический коллектив пополняется молодыми специалистами с опытом работы от 0 до 3-х лет в возрасте до 35 лет. В коллектив также приходят работать педагоги из других образовательных организаций, в том числе организаций – социальных партнеров по организации педагогической практики студентов.

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 БОУ «Средняя общеобразовательная школа № 49» состоит из 23 человек, из которых 2 молодые специалисты.

Во многих образовательных организациях введено в действие Положение о наставничестве молодых специалистов или вновь принятых преподавателей (начинающих преподавателей), разработаны формы планов реализации мероприятий программы наставничества начинающих преподавателей, формы отчета для начинающего преподавателя, о выполнении плана мероприятий за учебный год; осуществлен анализ кадрового состава, сформированы группы начинающих преподавателей.

* 1. ***1.2. Цель и задачи программы наставничества***
  2. Программа **«Наставничество в образовательной организации»** предназначена для специалистов из числа педагогических работников, являющихся

1. - молодыми / начинающими педагогами;
2. - педагогами, приступившими к работе после длительного перерыва;
3. - педагогами, находящимися в процессе адаптации на новом месте работы
4. **Цель Программы –** обеспечение профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагогов образовательного учреждения, в том числе молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.
5. **Задачи:**

* Формирование устойчивой мотивации к педагогической деятельности молодых специалистов.
* Сокращение сроков адаптации молодых специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности.
* 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.
* Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества.
* Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации специалистов.
* Создание канала эффективного обмена профессиональным опытом для специалистов.

* 1. ***1.3 Срок реализации программы***

Срок реализации программы наставничества «Наставничество в образовательной организации» – от 1 месяца до 1 года (в течение учебного года в зависимости от вида наставничества).

* 1. ***1.4 Взаимосвязь с другими документами организации***

Программа «Наставничество в образовательной организации» интегрируется с научно-методической работой, деятельностью методических объединений преподавателей.

Данная программа соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:

Методические рекомендации по внедрению Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в Омской области.

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.)

* 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»
* Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
* Методические рекомендации для проектных педагогических команд по разработке программ наставничества в образовательных организациях.
* 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»
* Программа развития образовательного учреждения
* Программа модернизации образовательного учреждения
* Положение о наставничестве.
  1. ***1.5. Применяемые формы наставничества и технологии***

При реализации программы «Наставничество в образовательной организации» могут быть использованы **формы наставничества**:

- **«опытный педагог – молодой специалист»** («опытный преподаватель – молодой преподаватель»), предполагающая взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) впервые принятого ОУ, с опытным преподавателем, который оказывает наставляемому разностороннюю поддержку; в зависимости от содержания деятельности может быть применена форма **«опытный предметник – неопытный предметник»,** предполагающая вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением;

* ***«***лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации», предполагающая психологическую и личностную поддержку педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.); рамках данной формы осуществляется профессиональная социализация наставляемого;
* - **«педагог - новатор – консервативный педагог»,** предполагающая взаимодействие педагога, склонного к новаторству и нестандартным решениям, с опытным педагогом по овладению современными цифровыми технологиями, при этом происходит выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, профилактика риска ухода опытного педагога из сферы образования, преодоление собственного профессионального выгорания.
* Настоящая программа предусматривает использование технологии **супервизии** – индивидуального, личного наставничества, обеспечивающего персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом профессиональных затруднений последнего.
* Выбор ролевого поведения в наставнической паре осуществляется с учетом профессиональных потребностей специалистов.
* В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного компетентностного дефицита наставляемого:
* в использовании наиболее эффективных форм, методов и средств обучения;
* в использовании педагогических технологий продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, а также новых образовательных технологий, включая информационные;
* в оценивании эффективности обучения предмету (дисциплине) обучающихся, учитывая освоение ими знаний, овладение умениями, применение полученных навыков, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса, используя компьютерные технологии, в том числе текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности;
* в осуществлении контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (в том числе ведение электронных форм документации);
* в разработке и реализации рабочих программ учебных дисциплин по своей дисциплине и других материалов, обеспечивающих воспитание и качество подготовки обучающихся;
* в осуществлении связи с обучающимися разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими);
* в установлении контактов с коллегами
* в обеспечении охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.
* 1. Наставник - проводник обеспечит сопровождаемому знакомство с системой школы «изнутри», объяснит принцип деятельности всех структурных подразделений , поможет начинающему преподавателю осознать свое место в системе образовательного учреждения, 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 - предметник оказывает всестороннюю методическую поддержку преподавания дисциплин.
* 4. Наставник - защитник интересов помогает в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности наставляемого; организует вокруг профессиональной деятельности молодого специалиста атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; может договариваться от имени подопечного о его участии в различных внутри- и внешкольных 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:
* Методы организации деятельности сопровождаемого, выступающей фактором его развития и накопления личностно значимого опыта.
* Организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности.
* Создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития
* Создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития наставника).
* Методы диагностики и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.).
* Методы актуализации индивидуальной мотивации.
* Личный пример (наставник как носитель образа «успешного преподавателя», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности).
* Консультирование и т.д.
* При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого :

*Прямой* – непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке

*Индивидуальный* – закрепление за наставником одного наставляемого.

*Открытый* – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.

Организовать наставническую деятельность рекомендуется при помощи следующих моделей взаимодействия:

* «Я расскажу, ты послушай».
* «Я покажу, ты посмотри».
* «Сделаем вместе».
* «Сделай сам, я подскажу».
* «Сделай сам, расскажи, что сделал».

1. ***Содержание программы***
2. ***2.1. Основные участники программы и их функции***

Участники Программы «Наставничество в образовательной организации»: 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 предметник; педагог, испытывающий профессиональные затруднения.
  1. ***Механизм управления программой наставничества***

Управление программой «Наставничество в образовательной организации» 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.

* + 1. 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 учреждения, подготовки и участия в мероприятиях методических объединений преподавателей и в целом школы, в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах и др.
    2. 7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (на усмотрение администрации).

Руководителю программы «Наставничество в образовательной организации» 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 образовательном учреждении;
* 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 учебного заведения, годовых отчетов преподавателей, руководителей методических объединений преподавателей; диагностики профессиональных затруднений.

* + 1. ***Оценка результатов программы и ее эффективности***
    2. ***3.1. Организация контроля и оценки***
    3. Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.

1. Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:
2. Индивидуальный план работы наставнической пары или группы.
3. Отчет наставника.
4. База наставников.
5. База наставляемых .
6. Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном информационном сайте школы:
   * 1. <http://ou49.omsk.obr55.ru/>

3

33  ***3.2. Показатели оценки результативности программы наставничества***

Вовлечено в наставничество 100% молодых специалистов, имеющих опыт работы в образовательных учреждениях менее 3-х лет к концу 2023 года.

* 100 % молодых специалистов, в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в учебном заведении.
* 100 % молодых специалистов, в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в учебном заведении.
* Не менее 90% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, показывают положительную динамику устранения компетентностных дефицитов (от результатов входного мониторинга).

**План 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 2022 г. |
| 2 | Анкетирование для выявления запросов наставляемых (педагоги учреждения, в том числе преподаватели - молодые специалисты с опытом работы от 0 до 3-х лет) и выявление компетенций наставника | сентябрь 2022 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 2022 г. |
| 5 | Консультации наставников с целью ознакомления преподавателей (наставляемых) с требованиями к ведению документации | сентябрь – октябрь 2022 г. |
| 5 | Обучающий семинар с наставляемыми «Организация учебных занятий разных видов» | октябрь 2022 г. |
| 6 | Посещение занятий наставников педагогами, в том числе преподавателями - молодыми специалистами с опытом работы от 0 до 3-х лет | ноябрь 2022 г. |
| 7 | Посещение занятий наставляемых преподавателей наставниками | Декабрь 2022 г.. |
| 8 | Семинар-практикум для наставников и наставляемых «Эффективное наставничество»: промежуточная оценка результатов устранения выявленных дефицитов наставляемых | Январь 2023 г.. |
| 9 | Консультация «Проблемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся: методы и приемы развития познавательной мотивации» | январь 2023 г. |
| 10 | Посещение занятий наставников педагогами, в том числе преподавателями - молодыми специалистами с опытом работы от 0 до 3-х лет | Февраль 2023 г.. |
| 11 | Посещение занятий наставляемых преподавателей наставниками | февраль 2023 г.. |
| 12 | Консультации наставляемых по вопросам подготовки к выступлениям на заседаниях МО, НПК, олимпиадах, конкурсах; по организации самообразования с использованием Интернет – ресурсов | март – май 2023 г. |
| 13 | Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Здоровье сберегающий подход в обучении» | март 2023 г.. |
| 14 | Посещение наставляемыми учебных занятия наставников | март 2023 г. |
| 15 | Посещение занятий наставляемых преподавателей наставниками | Март 2023 г.. |
| 16 | Консультация «Самообразование как источник индивидуального роста педагога.  Развитие творческих способностей обучающихся» | апрель 2023 г. |
| 17 | Посещение наставляемыми учебных занятия наставников | Апрель 2023 г. |
| 18 | Посещение занятий наставляемых преподавателей наставниками | Апрель 2023 г. |
| 19 | Консультация «Стили педагогического общения» | Июнь 2023 г. |
| 20 | Взаимопосещения учебных занятий в рамках МО с целью освоения образовательных технологий | По плану в течение года |
| 21 | Открытые занятия (мастер-классы) для наставляемых | По плану в течение года |
| 22 | Открытые занятия наставляемых | По плану проведения открытых занятий |
| 23 | Анкетирование наставников и наставляемых | июнь 2023 г. |
| 24 | Отчет наставников | Июнь 2023 г. |