

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ЯЛТА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

<p>1. Цели программы</p> <p>2. Задачи программы</p> <p>3. Методы и формы работы</p> <p>4. Участники программы</p> <p>5. Результаты программы</p>	<p>1. Повышение квалификации педагогов</p> <p>2. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>3. Создание условий для профессионального роста педагогов</p> <p>4. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>5. Развитие профессионального мастерства педагогов</p>	<p>1. Педагогический совет</p> <p>2. Педагогическая мастерская</p> <p>3. Педагогическая конференция</p> <p>4. Педагогическая дискуссия</p> <p>5. Педагогическая дискуссия</p>	<p>1. Педагогический совет</p> <p>2. Педагогическая мастерская</p> <p>3. Педагогическая конференция</p> <p>4. Педагогическая дискуссия</p> <p>5. Педагогическая дискуссия</p>	<p>1. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>2. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>3. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>4. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>5. Развитие профессионального мастерства педагогов</p>
<p>1. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>2. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>3. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>4. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>5. Развитие профессионального мастерства педагогов</p>	<p>1. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>2. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>3. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>4. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>5. Развитие профессионального мастерства педагогов</p>	<p>1. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>2. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>3. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>4. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>5. Развитие профессионального мастерства педагогов</p>	<p>1. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>2. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>3. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>4. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>5. Развитие профессионального мастерства педагогов</p>	<p>1. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>2. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>3. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>4. Развитие профессионального мастерства педагогов</p> <p>5. Развитие профессионального мастерства педагогов</p>

Ялта – 2023

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа целевой модели наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 24 «Дружба» муниципального образования городской округ Ялта Республики Крым
Решение об утверждении программы	Приказ заведующего МБДОУ № 24 от 09.01.2023 № 37 «О внедрении системы наставничества педагогических работников в МБДОУ № 24»
Срок реализации программы	2023-2026 гг.
Нормативно-правовая база	<p>-Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</p> <p>- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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».</p> <p>-Приказ МКНМУ «ГМК ДО и МП» № 142 от 25.12.2022 «Об утверждении плана работы на 2023 год»;</p> <p>-Приказ МКНМУ «ГМК ДО и МП» № 1 от 09.01.2023 «Об утверждении Плана мероприятий в Год педагога и наставника».</p>
Цель	Организация системы мероприятий для формирования эффективной среды наставничества в МБДОУ № 24, способствующей непрерывному профессиональному росту молодых педагогов, раскрытию творческого потенциала наставников.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - выявление и распространение лучших программ и практик наставничества; - создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых в муниципальном образовании городской округ Ялта для совершенствования профессионального роста и повышения качества образования в МБДОУ № 24; - подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире; - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и

	наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Партнеры	МК НМУ «ГМК ДО и МП» ГБУ РК «Крымский киномедиацентр» Ялтинская специальная (коррекционная) школа.
Ожидаемые результаты	Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.
Основные исполнители	МБДОУ № 24
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно-значимых профессиональных целей

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает задача привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Ускорение профессионального становления молодого специалиста, его адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества.

Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования:

- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);

- национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16;

- 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);

- методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08);

- Закон Республики Крым от 6 июля 2015 г. № 131/ЗРК-2015 «Об образовании в Республике Крым» (с изменениями);

- приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 22 июля 2021 г. № 1222 «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Республике Крым»;

- приказ Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» от 24 февраля 2021 г. № 29 «Об утверждении Положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»;

- Распоряжение Совета министров Республики Крым от 30.12.2022 № 2392-р «О подготовке и проведении Года педагога и наставника в Республике Крым»;

- Приказ МКНМУ «ГМК ДО и МП» № 142 от 25.12.2022 «Об утверждении плана работы на 2023 год»;

- Приказ МКНМУ «ГМК ДО и МП» № 1 от 09.01.2023 «Об утверждении Плана мероприятий в Год педагога и наставника»;

- Приказ МБДОУ № 37 от 09.01.2023 «О внедрении целевой модели наставничества»

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и приобретения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности молодых специалистов и закреплению в школе новых педагогических кадров.

Система наставничества должна стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной

самореализации. Всестороннее внедрение эффективной системы наставничества позволяет администрациям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решить задачу профессионального становления молодых специалистов, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Цель программы – организация системы мероприятий для формирования эффективной среды наставничества в муниципалитете, способствующей непрерывному профессиональному росту молодых педагогов, раскрытию творческого потенциала наставников.

Задачи программы:

- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых в муниципальном образовании городской округ Ялта для совершенствования профессионального роста и повышения качества образования в муниципалитете;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

Наставничество в системе образования – разновидность индивидуальной учебной и воспитательной работы с педагогическими работниками (далее – наставляемыми), имеющими трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Педагоги получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- успешная адаптация, активная социализация молодого специалиста в новом учебном коллективе;
- вовлечение педагогических работников МБДОУ № 24 в участие в профессиональных педагогических конкурсах
- формирование активной гражданской позиции молодого специалиста;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов разных поколений;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого специалиста;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и педагога-наставника.

Структура управления реализацией целевой модели наставничества

МБДОУ № 24	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</p> <p>Реализация программ наставничества.</p> <p>Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>
Координатор и кураторы	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>
Наставники	<p>Реализация наставнического цикла.</p>

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Этап	Мероприятия
Организационный	- информирование МБДОУ № 24 о программе; - сбор информации о наставниках и наставляемых; - формирование команды и выбор кураторов, отвечающих за реализацию программы; - информирование аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия
Основной (деятельностный)	Реализация программы целевой модели наставничества
Заключительный	Мониторинг и оценка результатов внедрения программы наставничества

Формы наставничества в МБДОУ № 24

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МБДОУ № 24 выбраны следующие формы наставничества: «Учитель-учитель»

Форма наставничества «Учитель – учитель».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. Д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> • Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). • Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. • Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			
Наставник – консультант	Наставник – предметник		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических и педагогических коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.
Руководитель – молодой специалист»	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

1 Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник»
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития МБДОУ № 24.

№ п/п	Имя наставника	Имя обучающегося	Дата проведения мероприятия	Название мероприятия
1	Иванов И.И.	Петров П.П.	2023	Конкурс «Наставник года»
2	Сидорова С.С.	Кузнецов К.К.	2023	Фестиваль наставников
3	Васильев В.В.	Смирнов С.С.	2023	Конференция наставников
4	Попов П.П.	Соколов С.С.	2023	Конкурс «Лучшая пара»
5	Морозов М.М.	Новиков Н.Н.	2023	Конкурс «Наставник+»
6	Иванов И.И.	Петров П.П.	2023	Конкурс «Наставник года»
7	Сидорова С.С.	Кузнецов К.К.	2023	Фестиваль наставников
8	Васильев В.В.	Смирнов С.С.	2023	Конференция наставников
9	Попов П.П.	Соколов С.С.	2023	Конкурс «Лучшая пара»
10	Морозов М.М.	Новиков Н.Н.	2023	Конкурс «Наставник+»

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственный
1. Организация работы профильных школ			
1.1	Школа молодого педагога	Один раз в месяц	Швец Т.В.
2. Организация работы с наставниками			
2.1	Методические семинары по наставничеству	Один раз в квартал	Швец Т.В.
2.2	Участие в Муниципальном форуме успешных педагогических практик	Два раза в год	педагоги
2.3	Работа с Советом наставников	Два раза в год	Швец Т.В.
3. Участие в конкурсах профессионального мастерства			
3.1	Муниципальный этап Всероссийского конкурса «Педагогический дебют»	Сентябрь 2023	Швец Т.В., молодой специалист
3.2	Муниципальный фестиваль учителей-логопедов, учителей-дефектологов, тьюторов «А я делаю так!»	Ноябрь 2023	Швец Т.В., учитель-логопед Химич Т.А.
3.3	Муниципальный этап выставки-ярмарки психологических идей «Крымский улей»	Октябрь 2023	Педагог психолог Мудрагеля К.А..
3.4	Муниципальный конкурс проектов молодых педагогов «К вершинам мастерства»	Февраль-март 2023	Швец Т.В., молодые специалисты
4. Организация работы с молодыми педагогами			
4.1	Педагогический клуб для молодых педагогов	Январь Март Май Сентябрь Ноябрь 2023	Швец Т.В., Кожеватова Т.П.
4.2	Педагогические Консультации (мастер-классы) для молодых педагогов	Февраль Апрель Октябрь Декабрь 2023	Швец Т.В., Кожеватова Т.П.
4.3	Творческая гостиная	Май 2023	Швец Т.В., Кожеватова Т.П.