

Управление образования  
Администрация  
города  
Переславля-Залесского



# НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Сердюк Людмила Александровна,  
методист  
муниципальной методической службы*

Переславль-Залесский, 27 января 2023



**Признание особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность**

*Указ Президента Российской Федерации № 401 от 27 июня 2022 г. «О проведении в Российской Федерации года педагога и наставника»*



УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О проведении в Российской Федерации  
Года педагога и наставника

В целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, постановляю:

1. Провести в 2023 году в Российской Федерации Год педагога и наставника.
2. Правительству Российской Федерации в 3-месячный срок:
  - а) образовать организационный комитет по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника и утвердить его состав;
  - б) обеспечить разработку и утверждение плана основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника.
3. Рекомендовать орган исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществлять необходимые мероприятия в рамках проводимого в Российской Федерации Года педагога и наставника.
4. Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания.



Президент  
Российской Федерации П.Путин

Москва, Кремль  
27 июня 2022 года  
№ 401



## **Федеральный уровень**

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» <https://yadi.sk/i/KTf9hZr3GZ7s0Q>
- Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций». Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях <https://disk.yandex.ru/d/7PwoNBu-tk2y1Q>

## **Региональный уровень**

- [Методические рекомендации по разработке и внедрению системы \(целевой модели\) наставничества педагогических работников в образовательных организациях](#)
- [Приказ Департамента образования Ярославской области об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области](#)

## Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

**Наставничество** — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

**Наставник** — участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** — участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

## **Характерными особенностями системы наставничества являются:**

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личноориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

# ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

**Цель системы (целевой модели) наставничества** – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

**Задачи системы (целевой модели) наставничества:**

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

## Кадровые условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой) модели наставничества

- **руководитель**, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития
- **куратор** реализации персонализированных программ наставничества
- **наставники – педагоги**, которые:
  - имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности
  - демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами
- **педагог-психолог**, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия

**Материальное (денежное) стимулирование** предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

**Нематериальные способы стимулирования** предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов (включение в резерв управленческих кадров, при проведении процедуры аттестации, награждение дипломами/благодарственными письмами, выдвижение на профессиональные конкурсы, в том числе в качестве членов жюри, представление к разного рода наградам).

**Государственные награды:**

- знак отличия «За наставничество»
- нагрудный знак «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм»



**Форма наставничества** — способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

**«Педагог–педагог».** Форма наставничества «педагог – педагог» применяется во всех образовательных организациях. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

### **Модели взаимодействия:**

– **«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.).

– **«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».** Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка 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. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого.

– **«Педагог–новатор – консервативный педагог»**, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики.

**«Руководитель образовательной организации – педагог».** Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

## **Задачи реализации формы «Руководитель образовательной организации – педагог»:**

- создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;
- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;
- снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
- восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.

# ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

■ **«Работодатель – студент педагогического вуза/колледжа».** В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней. В данной ситуации у работодателя<sup>1</sup> появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги. Для этого необходимо совместно с педагогическим вузом или организацией СПО (руководством и руководителем практики) разработать индивидуальную программу прохождения практики студента.

■ **«Педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации».** Достаточно новая и мало применимая форма. Призвана повысить ответственность колледжей и вузов за качество подготовки молодых специалистов для работы в системе образования.

■ **«Социальный партнер – педагог образовательной организации».** Эта форма наставничества в наибольшей степени применима в системе СПО и ДО, хотя ее потенциал будет также востребован и в общеобразовательной организации.

# ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

**Наставничество в группе** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

# ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Реверсивное наставничество** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное консультационное наставничество** – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

**Традиционная форма наставничества («один на один»)** – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником.

04.03.2021-31.03.2021 ППК «Наставничество в образовательных организациях» (42 часа) прошли Сердюк Людмила Александровна, методист ММС, Комарова О.В., воспитатель МДОУ «Детский сад «Светлячок», руководитель «Школы молодого педагога»

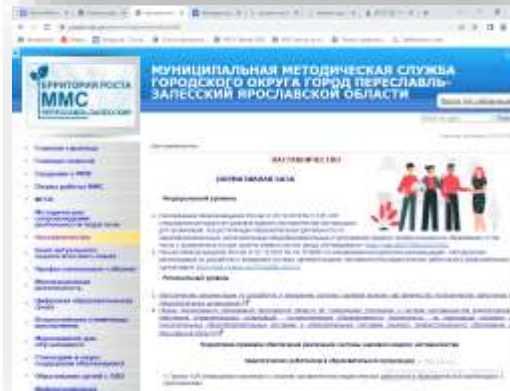
В помощь ДОО создан раздел «Наставничество» на сайте МММ  
<https://prsgim.edu.yar.ru/mmc/nastavnichestvo.html>

23.03.2022 Семинар «Наставничество в образовательной организации», ГАУ ДПО ЯО ИРО, Сасарина Екатерина Евгеньевна, старший методист (26 административных и педагогических работников ОО и ДОО)

13.09.2022 Семинар с руководителями городских методических объединений ДОО (16 руководителей МО) по актуальным вопросам развития системы образования ЯО в контексте задач, стоящих перед российским образованием (наставничество в ДОО)

17.10.2022-30.11.2022 ППК «Наставничество в образовательных организациях» (42 часа) прошли Кук Надежда Алексеевна, руководитель ММС и Старостина Светлана Александровна, методист ММС

В 2023 году планируется проведение ППК «Наставничество в образовательных организациях» (ИРО) группой в количестве 25 человек (педагогические работники ДОО), подана заявка в ЦНППМ ИРО



# ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА

**Реализация системы (целевой модели) наставничества** педагогических работников в образовательных организациях предусматривает разработку, утверждение и внедрение локальных актов образовательной организации в сфере наставничества.

**Персонализированная программа наставничества** педагогических работников в образовательных организациях:

- является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);
- создается для конкретной пары/группы наставников и наставляемых;
- разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения/совета наставников).

**Персонализированная программа** наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

**В пояснительной записке** персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.



# ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является **план мероприятий**, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

Здесь же предлагаются **конкретные меры и формы мероприятий** по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

# ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является **план мероприятий**, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

Здесь же предлагаются **конкретные меры и формы мероприятий** по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

# ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Подготовительный этап** подразумевает обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы (целевой модели) наставничества.

**Основной этап** внедрения (применения) системы наставничества включает определение пар наставник/наставляемый, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

**Заключительный этап** направлен на мониторинг результатов внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества, рефлекссию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

**Мониторинг внедрения** (применения) понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о результатах внедрения системы (целевой модели) наставничества и/или отдельных ее элементов. Основные направления данного мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации персонализированных программ наставничества, в оценке личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся).



# ЭТО ВАЖНО!

## НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В ДОО

### Нормативное правовое обеспечение реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» с приложениями:

- Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации
- Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью + письменное согласие педагогического работника на закрепление за ним наставника.

Соглашения о сотрудничестве с другими образовательными организациями, оказывающими содействие и сопровождение применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

Персонализированные программы наставничества педагогических работников (краткосрочные, от 3 месяцев до 1 года, при необходимости могут быть продлены)

На сайте ОО создается специальный раздел: сведения о реализуемых персоналом программах наставничества пед. работников, базы наставников и наставляемых, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества пед. работников, метод. рекомендации, новости и анонсы мероприятий ОО

цнппм

Наставник 76.РФ



*Со всеми вместе, персонально каждому!*

Наставничество педагогических работников

<https://nastavnik.apkpro.ru/>

На сайте ИРО (ЦНППМ)

[http://cnppm.iro.yar.ru/?page\\_id=878](http://cnppm.iro.yar.ru/?page_id=878)

Наставник 76.РФ «ВКонтакте»

<https://vk.com/club210747475>

Молодые педагоги Ярославской области «ВКонтакте»

<https://vk.com/club160816883>



# ЭТО ВАЖНО!

## АНКЕТИРОВАНИЕ ДОО

1. Издан ли приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» с приложениями:
  - Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
  - Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
2. Изданы ли приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью+письменное согласие педагогического работника на закрепление за ними наставника.
3. Изданы ли локальные акты, регламентирующие меры стимулирования педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих наставническую деятельность или внесены ли изменения в Положение об оплате труда и стимулировании.
4. Заключено ли соглашение с другими образовательными организациями, оказывающими содействие и сопровождение применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, включенных в систему наставничества.
5. Разработаны ли в Вашей организации персонализированные программы наставничества педагогических работников (краткосрочные, от 3 месяцев до 1 года, при необходимости могут быть продлены).
6. Создан ли на сайте образовательной организации специальный раздел, содержащий следующую информацию:
  - федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников
  - методические рекомендации
  - базы наставников и наставляемых
  - сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников
  - новости
  - анонсы мероприятий образовательной организации
7. Проводится ли мониторинг эффективности и результативности системы наставничества.
8. Формируется ли итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества.



# ЭТО ВАЖНО!

## РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ

В анкетировании приняла участие 21 дошкольная образовательная организация

- В 16-ти ДОО разработано: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации; дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации; издан приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»
- В 12-ти ДОО изданы приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью+письменное согласие педагогического работника на закрепление за ними наставника.
- В 13-ти ДОО разработаны локальные акты, регламентирующие меры стимулирования педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих наставническую деятельность или внесены ли изменения в Положение об оплате труда и стимулировании
- У 2-х ДОО заключено соглашение с другими образовательными организациями, оказывающими содействие и сопровождение применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, включенных в систему наставничества



# ЭТО ВАЖНО!

## РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ

В анкетировании приняла участие 21 дошкольная образовательная организация

- В 6-ти ДОО разработаны персонализированные программы наставничества педагогических работников (краткосрочные, от 3 месяцев до 1 года, при необходимости могут быть продлены); у 4-х ДОО разработан план наставничества; 1-но учреждение планирует создание программы с января 2023 года
- У 17-ти ДОО создан специальный раздел «Наставничество» на официальном сайте организации, у 1-го ДОО будет создан до конца декабря 2022 года; у 3-х ДОО раздел не создан
- В 6-ти ДОО проводится мониторинг эффективности и результативности системы наставничества
- В 6-ти ДОО формируется итоговый аналитический отчёт по внедрению системы наставничества

**Выводы:** Привести работу по внедрению системы (целевой модели) наставничества в ДОО в соответствие с нормативной базой федерального и регионального уровней.

# КОНКУРСЫ ДЛЯ НАСТАВНИКОВ И МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ



***Признание особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность***

## Региональный уровень

*Ссылки на сайт ГАУ ДПО ЯО ИРО*

- «Палитра методических идей». Региональный конкурс методических разработок молодых педагогов (апрель)

<http://www.iro.yar.ru/index.php?id=5423>






- «Территория развития». Фестиваль успешных образовательных практик молодых педагогов (май)

[http://wiki.iro.yar.ru/index.php/%D0%A4%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%8C\\_%D1%83%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%88%D0%BD%D1%88%D1%85\\_%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%88%D1%85\\_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA\\_%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%8B%D1%85\\_%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2](http://wiki.iro.yar.ru/index.php/%D0%A4%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%8C_%D1%83%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%88%D0%BD%D1%88%D1%85_%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%88%D1%85_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA_%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%8B%D1%85_%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2)

- «Формула профессионального успеха». Региональный конкурс наставников и молодых педагогов (ноябрь)

<http://www.iro.yar.ru/index.php?id=5746>



-  [Ментори. Национальный ресурсный центр наставничества](#)
-  [Наставничество педагогических работников](#)
-  [Центр непрерывного повышения педагогического мастерства \(ГАУ ДПО ЯО ИРО, г. Ярославль\). Наставничество Сообщество «ВКонтакте» \[«Наставник 76.РФ»\]\(#\)](#)
-  Семинар «Вектор образования: вызовы, тренды, перспективы» 18.01.2022. О применении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях [https://www.youtube.com/watch?v=GJK7vWFbYrg&list=PLH0DgjqY1hMR\\_hjH0AMmGI3sqwMyWnF9H&index=1](https://www.youtube.com/watch?v=GJK7vWFbYrg&list=PLH0DgjqY1hMR_hjH0AMmGI3sqwMyWnF9H&index=1)
-  Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций. **Авторы:** Тарасова Н.В., к.п.н., доцент, директор Научно-исследовательского центра социализации и персонализации образования детей; Пастухова И.П., к.п.н., доцент, заместитель директора Научно-исследовательского центра социализации и персонализации образования детей; Чигрина С.Г., старший научный сотрудник Научно-исследовательского центра социализации и персонализации образования детей <https://disk.yandex.ru/i/xmeoUCuNFcdKuA>