

Утверждаю

Директор МБОУ «ВСОШ №3»

Шулунова Л.В. Шулунова

Приказ № 245 от «30».11.2021 г.



**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ
СЕТЕВОГО НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ «ВЕЧЕРНЯЯ (СМЕННАЯ)
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3»
Г.УЛАН-УДЭ**

Пояснительная записка.

Настоящая Программа сетевого наставничества разработана в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2021 №271-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с национальным проектом «Образование», федеральным проектом «Учитель будущего», на основе Программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Республики Бурятия» ГАЗ ДПО «БРИОП».

Согласно Письму Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций", Программа наставничества — это комплекс мероприятий и формирующих действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Одной из его форм является сетевое наставничество.

1. Целью наставничества является:

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов. В настоящее время наряду с традиционной формой наставничества актуальным является внедрение сетевого наставничества, которое нацелено на оказание помощи наставляемому из одной образовательной организации в его профессиональном росте наставником из другой образовательной организации.

Таким образом, создание системы сетевого наставничества в сфере общего образования позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодежи педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональные дефициты.

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный.

2. Основными задачами сетевого наставничества являются:

- адаптировать и закрепить наставляемого в образовательном учреждении, в профессии.
- развить у наставляемого способности формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно.
- развить у наставляемого способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности.

3. Организационные основы сетевого наставничества.

3.1..Сетевое наставничество организуется на основании соглашения между образовательными учреждениями о закреплении наставляемому, который работает в данном образовательном учреждении, наставника из другого образовательного учреждения в рамках взаимодействия между образовательными учреждениями и ЦМРО.

3.2..Основной причиной заключения соглашения о сотрудничестве является отсутствие наставника требуемого направления деятельности или предмета в образовательном учреждении, где работает наставляемый.

Также могут быть и иные причины заключения соглашения о сотрудничестве личностного и/или профессионального характера.

3.3..Наставником может быть любой педагог, соответствующий критериям, указанным в п. Положения, и изъявивший желание (готовность) к сетевому формату работы в «Информационной карте наставника» (Приложение 1).

Срок деятельности наставника в сетевом формате работы составляет 1 год.

4. Обязанности и права сетевого наставника.

4.1.Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого;
- диагностировать профессиональные потребности и факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию наставляемого;
- разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления с учетом его профессиональной (педагогической и методической) подготовки по направлению деятельности или предмету;
- проводить необходимое обучение с наставляемым, давать ему конкретные задания с определенным сроком выполнения, контролировать их выполнение, оказывать индивидуальную помощь и оценивать овладение педагогической профессией наставляемым;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого;
- подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого, составлять и предоставлять по месту требования отчет по итогам наставнической деятельности с предложениями по дальнейшей работе наставляемого;
- развивать положительные качества наставляемого, его общекультурный и профессиональный кругозор.

4.2.Наставник имеет право:

- требовать рабочую документацию у наставляемого в письменной форме;
- вносить предложения администрации образовательного учреждения по поощрению наставляемого или применению мер воспитательного воздействия.
-

5. Обязанности и права сетевого наставляемого.

5.1.Наставляемый обязан:

- изучать нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру и

особенности деятельности образовательного учреждения, в котором он работает, функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять индивидуальный план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовые методы и формы работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- развивать свой общекультурный и профессиональный кругозор;
- отчитываться о своей работе перед наставником и администрацией образовательного учреждения, в котором работает.

5.2. Наставляемый имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- посещать внешние учреждения и организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобными для себя способами.

6. Руководство работой сетевого наставника.

6.1. Контроль сетевой наставнической деятельности возлагается на заместителя директора по УВР.

6.2. Заместитель директора по УВР:

- обеспечивает организацию взаимодействия наставников и подшефных для реализации ими плана профессионального развития,
- оказывает помощь в методическом сопровождении.

6.3. Наставники отбираются на добровольной основе из наиболее подготовленных педагогов города по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки,
- участие в инновационной деятельности,
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении,
- способность делиться профессиональным опытом.

6.4. Наставник может иметь одновременно несколько подшефных педагогов из одного или нескольких образовательных организаций.

6.5. Назначение наставников производится по рекомендации методических советов образовательных организаций, согласованию с муниципальным координатором, в обязанности которого входит организация методической деятельности наставников и педагогов-«учеников» по обоюдному согласию.

6.6. Наставничество закрепляется приказом директора школы с указанием срока (не менее 1 года).

Программа включает в себя две модели взаимодействия между субъектами:

Горизонтальная модель «учитель»-«учитель», предполагающая прежде всего взаимодействие молодого педагога с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю помощь. Использование потенциала технологии тьюторского сопровождения молодых педагогов позволяет создать условия для эффективного их взаимодействия.

Целью тьюторского сопровождения является помощь в адаптации и успешном закреплении на месте работы молодого педагога, профессиональное развитие по индивидуальной траектории с учетом его интересов и потребностей, его саморазвитие и самообразование. Основными задачами взаимодействия наставника-тьютора с наставляемым являются:

- формирование индивидуального образовательного запроса молодого педагога, системы потребностей и мотивов, и целей его профессионального развития;
- разработка индивидуальной программы профессионального развития;
- создание условий для профессионального роста через творческое использование передового педагогического опыта.

Вертикальная модель — взаимодействие между образовательными организациями, муниципальными органами управления образованием, Министерством образования и науки РБ, ГАУ ДПО РБ «БРИОП» и образовательными организациями.

Организационно-управленческий компонент	Содержательный компонент	Технологический компонент
<u>Субъекты:</u> директор, заместитель директора, учителя 1. Организация взаимодействия педагогов в рамках сетевого наставничества 2. Психологическое и методическое сопровождение молодого педагога в процессе адаптации 3. Методическое сопровождение и стимулирование наставника	1. Программа адаптации молодого педагога, индивидуальный план его профессионального развития 2. Программа наставничества 3. Диагностика по выявлению профессиональных дефицитов	1. Анкетирование, беседы, консультации, тренинги. 2. Посещение уроков наставника и других педагогов, их анализ 3. Разработка планов уроков, открытые уроки, анализ, самоанализ. 4. Анализ реализации плана профессионального развития

7. Мониторинг реализации Программы сетевого 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.

1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы.

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 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:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента профессионального роста педагогов.

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 ОО.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анализ проводит координатор программы.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

2. Мониторинг и оценка влияния программ на участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества. 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 наставляемых, 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.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы
- оценка динамики характеристик процесса обучения и самообразования
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий обучения пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения 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;
- « рефлексия ценностных установок педагога на самообразование
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

8. Показатели и критерии эффективности сетевого наставничества

Ключевым показателем достижения цели наставничества, исходя из сути, социальной миссии и конкретных задач деятельности наставника является способность наставляемого самостоятельно осуществлять свою профессиональную деятельность

Другими показателями результативности деятельности наставника могут выступать:

- собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые наставляемым;
- ускорение процессов развития наставляемого и освоения им деятельности
- качество отношений наставляемого с другими представителями группы, в которую он включен в процессе деятельности (принятие, поддержка сопровождаемого группой, его групповой статус, наличие или отсутствие конфликтов)

- устойчивая внутренняя мотивация наставляемого к деятельности;
- компетентность наставляемого в деятельности, которую он осваивает;
- качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг наставляемого.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы своей образовательной организации и города, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный настрой и лояльность педагогов. Наставляемые педагоги получают необходимой стимул к культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

В качестве критериев оценки наставнических программ выделяются:

- единая стандартная процедура оценки;
- разработанность форм контроля за деятельностью наставников;
- научная обоснованность инструментов оценки;
- представление доступа к необходимым ресурсам (организационным, методическим, информационным и др.);
- наличие возможностей для обучения и консультаций;
- отработанность процедуры отчетности;
- обоснованность программы и плана мероприятий;
- разработанность форм поощрения и награждения наставников, наставляемых.

9. 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 муниципальном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Наставник+";
- Создание методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники»
- Награждение грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма в образовательные организации наставников.

10. Риски, связанные с введением сетевого наставничества

1. Кадровые риски:

- статус наставничества в педагогическом сообществе, привлечение и отбор наставников, заинтересованных и ориентированных на достижение реальных результатов в данной деятельности.
- формирование гармоничных пар/групп наставников и наставляемых для их взаимодействия в комфортных психоэмоциональных условиях

2. Административно-управленческие риски:

- механическое «введение») наставничества, то есть имитация его наличия вместо планомерного и систематического его развития или его введение как дополнительной трудовой функции педагога «на общественных началах»;
- регулирование механизма взаимодействия участников сетевого наставничества с точки зрения его эффективности и целевой направленности ожидаемым результатов (между наставником и наставляемыми, наставником и администрацией образовательной организации наставляемого, между образовательными организациями и органами управления образования и других организаций;

- мотивация и стимулирование педагогов как деятельность в качестве наставника педагогов.

3. Контрольно-измерительные риски:

- объективность оценки результата самостоятельной профессиональной деятельности, достигнутого наставляемых в рамках наставничества.

- объективность измерения личностных достижений наставляемого.

Приложение 1

ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА НАСТАВНИКА

Ф.И.О.

Должность:

Образование:

Квалификационная категория:

Стаж педагогической работы:

Место работы:

Контактные данные:

Эффективное владение технологиями:

Профессиональные интересы для транслирования педагогическому сообществу.

1. Тема методической работы, которую Вы можете предложить наставляемому.
2. Содержание методического сопровождения (подтемы методической работы теоретического и/или практического характера) с указанием формы работы с наставляемым (урочное/внеурочное занятие, консультация, беседа, тренинг, мастер-класс, семинар-практикум, другой вариант).
3. Авторские методические материалы, которые Вы можете предложить наставляемому.
4. Готовность к сетевому формату работы (да/нет, дистанционно/очно).

Приложение 2

Модель тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов в рамках сетевого наставничества

В условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования педагог является основным участником процессов инновационного развития и его главным ресурсом. Для качественного решения поставленных во ФГОС общего образования задач учитель должен быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, осваивать новые компетенции, обладать системным взглядом на педагогическую реальность, аналитической культурой, умениями проектировать индивидуальную профессиональную карьеру, совершенствовать собственную образовательную практику, создавать и презентовать качественный образовательный продукт.

Поэтому важно создать условия для профессионального развития педагогов, ориентированные на их интересы и потребности, способствующие проектированию образовательной среды, которая содействовала бы саморазвитию и самообразованию конкретного учителя. Для решения этой задачи в рамках сетевого наставничества возможно использование потенциала технологии тьюторского сопровождения.

Наставник-тьютор, осуществляя персональное сопровождение педагога в процессе построения его профессиональной карьеры, обеспечивает индивидуализацию образования, предполагающую создание условий для профессионального развития каждого учителя по индивидуальной траектории с учетом его образовательных потребностей, выбор актуальных для него содержания и форм собственного образования. Тьютор помогает педагогу осознать свои профессиональные дефициты, возможности и перспективы, сделать самостоятельный

выбор форм дополнительного профессионального образования, разработать индивидуальную образовательную программу профессионального развития.

Реализация модели тьюторского сопровождения

Запуск проекта по реализации модели тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов в ОО начинается с разработки локального акта, регламентирующего порядок организации тьюторского сопровождения (приложение).

Целью модели тьюторского сопровождения профессиональной карьеры педагога (табл. 1) является создание условий для выполнения индивидуального заказа педагогов при существующих возможностях использования ресурсов ОО и открытого образовательного пространства.

Функции тьютора: организация условий для реализации индивидуальной образовательной программы педагога, консультативная, методическая, экспертная (табл.2).

Тьюторское сопровождение выстраивается в соответствии с основными этапами тьюторской технологии: *адаптационного (диагностика, мотивация, целеполагание и проектирование), основного и оценочно-результативного.*

Цель *диагностики* на *этапе адаптации* — формирование индивидуального образовательного заказа участников проекта и определение соответствия результатов педагогической деятельности учителей квалификационным требованиям. Здесь формируется кейс материалов по следующим вопросам:

- отношение к профессии, степень удовлетворенности учителя профессиональной деятельностью;
- мотивация деятельности педагога;
- удовлетворенность педагога жизнедеятельностью в ОО;
- самооценка уровня профессиональной компетентности;
- самоанализ результатов профессиональной деятельности учителя» и др.

Диагностические исследования проводятся наставником-тьютором совместно с педагогами посредством анкетирования, входного тестирования, собеседования. По их итогам выявляются образовательные запросы педагогов, направления их профессиональной деятельности, вызывающие затруднения, определяется уровень готовности участников проекта к профессиональному образованию. Результаты анализа фиксируются в информационных картах, которые заполняются тьютором на каждом этапе сопровождения.

Целью *мотивационной работы* является формирование системы потребностей и мотивов, отражающих побуждения учителей к самосовершенствованию и стремление к пополнению общих и профессиональных знаний, к развитию учебно-познавательных и профессиональных учений. Большое внимание на данном этапе уделяется изучению индивидуальных психолого-педагогических особенностей учителя как субъекта педагогической деятельности, оказанию помощи педагогу в осмыслении его профессиональных дефицитов и определении шагов по наращиванию компетенций.

Для конкретизации *целей обучения* каждого учителя или сформированных групп (*целеполагание*) могут быть проведены мозговой штурм и тьюторские консультации. При этом цели обучения становятся предметом согласования между наставником-тьютором и педагогом.

Проектирование предполагает деятельность тьютора по оказанию помощи учителям разработке индивидуальных программ профессионального развития, в т. ч. формировании индивидуального учебного плана дополнительного профессионального образования.

Сущность **основного этапа** или **этапа реализации плана индивидуального продвижения** состоит в создании условий для дальнейшего дополнительного профессионального самообразования учителя посредством обучения на рабочем месте и вне рабочего места (наставничество, работа над специальными проектами и заданиями, семинары и т. п. На данном этапе проводится промежуточный контроль и аттестация педагога.

Оценочно-результативный этап предполагает выполнение зачетной работы в соответствии с индивидуальным планом, разработку и демонстрацию подопечным своего образовательного продукта.

Индивидуальная образовательная программа педагога составляется в рамках консультаций на основе анализа кейса образовательных услуг и содержит все возможные формы дополнительного профессионального образования: курсы, семинары, научно-практические конференции, образовательные события, стажировки, мастер-классы. В плане индивидуального продвижения (карьерограмме) отражаются основные направления профессиональной деятельности педагога, сроки и предполагаемые результаты их осуществления.

В организационно-управленческом направлении наставником-тьютором осуществляется координация деятельности педагога по реализации индивидуальной программы профессионального развития.

Таблица 1

Модель тьюторского сопровождения профессиональной карьеры педагога на основе индивидуального заказа

Этап	Содержание
Диагностический	Определение заказчика из числа педагогов ОО, испытывающего потребность в тьюторском сопровождении своей индивидуальной профессиональной карьеры. Проведение диагностических мероприятий, направленных на выявление педагогических затруднений. Формулирование конкретной образовательной потребности педагога. Формирование образовательного заказа педагогов
Мотивационный	Проведение индивидуальных собеседований. Тренинг личностного роста, направленный на развитие у педагогов представлений о положительном отношении к образовательной деятельности, оказание помощи педагогу в осознании необходимости реализации индивидуального образовательного заказа
Целеполагание	Определение целей и задач профессионального развития педагогов через индивидуальные тьюторские консультации
Проектировочный	Проектирование пространства индивидуализации с целью овладения учителем навыками самообразовательной деятельности, осознания и овладение средствами самообразования
Реализационный	Осуществление Корректировки проекта: разработка портфолио, создание совместных проектов и исследований, участие в конкурсном движении. Выработка стратегий эффективного поведения в профессиональном образовательном пространстве
Оценочно-результативный	Рефлексия ценностных установок учителя на самообразование. Анализ результатов мониторинга выполнения индивидуального заказа в проекте индивидуального сопровождения профессиональной карьеры учителя. Обобщение и оценка результатов исследования

Таблица
2

Функции педагога-тьютора

Функция тьютора	Содержание деятельности
Наставническая	Мотивация и вовлечение учителя в процессы самообразования и саморазвития. Формирование программы индивидуального сопровождения педагога
Диагностическая	Диагностика образовательных потребностей, возможностей и перспектив учителя, выявление, фиксация, проектирование и анализ образовательных целей и интересов педагога
Информационная	Выявление ресурсов и построение ресурсной карты реализации образовательного запроса педагога. Информирование педагога о наличии мест/ресурсов для приобретения нового образовательного, социального, коммуникативного, профессионального опыта
Организаторская	Расширение пространства социальной реализации педагогов посредством включения их в различные формы публичных презентаций (научно-практические конференции, конкурсы, фестивали, защиты проектов), участия в социально значимых программах регионального, федерального и международного уровней, организации предпрофессиональных стажировок и практик
Консультативная	Помощь педагогу в ориентации в ресурсах среды, выстраивании образовательного движения. Консультирование и поддержка в затруднительных ситуациях в процессе самостоятельной или групповой деятельности. Оказание помощи в систематизации полученных теоретических знаний и практических навыков, указание способов трансформации их в будущую профессиональную деятельность. Оказание помощи в понимании жизненных и связанных с ними образовательных целей, в выстраивании индивидуальной образовательной траектории, позволяющей приблизиться к намеченным целям (помощь в решении проблем <u>личностного и профессионального самоопределения</u>)
Методическая	Разработка концепции тьюторской программы или события (цель, форма, методы, средства, этапы). Разработка содержания обучения (в т. ч. учебные материалы (курсы), элементы рефлексии и мотивации).
	Разработка вариантов индивидуальных образовательных программ и вариантов маршрутов.
Экспертная	Экспертиза педагогической деятельности педагога
Рефлексивная	Организация рефлексии деятельности педагогов с целью анализа реализации индивидуальной образовательной траектории, понимания места «проблемных точек», вызвавших их причин и вариантов устранения затруднений. Проектирование в деятельности педагогов «поводов» для рефлексии проблемных ситуаций

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575877

Владелец Шулунова Лариса Васильевна

Действителен с 06.04.2021 по 06.04.2022