Муниципальное казенное учреждение

Отдел образования и молодежной политики администрации

Белогорского муниципального округа

(МКУ ООиМП БМО)

**Информация о деятельности**

**ОБЪЕДИНЕНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Кравцова Юлия Юрьевна,** руководитель сектора общего образования/ муниципальный куратор,  **Омельченко Наталья Александровна**, заместитель директора по УВР МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки/ руководитель окружного объединения молодых педагогов,  **Мелихова Елена Ивановна**, заместитель директора по УВР МОАУ СОШ №1 с. Возжаевки, лидер наставнического движения |

2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **РАЗДЕЛ I.** **Теоретическое обоснование деятельности**  1.1. Условия возникновения и становления деятельности  1.2. Актуальность  1.3. Ведущая идея  1.4. Диапазон деятельности  1.5. Характеристика условий, в которых возможно применение данной практики  1.6. Новизна практики | ………………………. | 3 |
| **РАЗДЕЛ II.** **Содержание практической деятельности**   * 1. Сопровождение молодых педагогов   2. Организация деятельности наставнических пар | ………………………. | 5 |
| **РАЗДЕЛ Ш.** **Заключение и выводы**  3.1. Результативность деятельности  3.2. Перспективы развития деятельности | ………………………. | 8 |
|  |  |  |

**РАЗДЕЛ I.**

**Теоретическое обоснование деятельности**

Кадровый состав образовательных организаций Белогорского муниципального округа включает 330 работников образования, из них: обучение по образовательным программам дошкольного образования осуществляют 35 педагогов, по общеобразовательным программам – 274 педагогических работника и по дополнительным общеобразовательным программам – 16 педагогов.

Из общего количества педагогических работников свыше 60% педагогов имеют стаж работы более 20 лет, педагогов пенсионного возраста – 26%. Средний возраст педагогических работников Белогорского округа – 47 лет, а доля молодых специалистов составляет 8%.

С 2019 года в муниципальной системе методического сопровождения педагогов особое место занимает деятельность окружного объединения молодых педагогов, организация наставничества в отношении молодых специалистов. На сегодня педагогическое наставничество реализуется на школьном и муниципальном уровнях во всех образовательных организациях, где работают молодые специалисты в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 5 лет, а это 9 образовательных организаций, что составляет 60% от общего числа всех образовательных организаций Белогорского муниципального округа.

С 2020 года в соответствии с приказом Министерства образования и науки Амурской области от 28.05.2020 № 518 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательные организации» в МОАУ ДО ЦДО с. Возжаевки реализуется целевая модель наставничества по формам «педагог-педагог», «педагог- ученик», «ученик-ученик».

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование», включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

Актуальность деятельности объединения посредством организации педагогического наставничества обоснована и методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (приложение к совместному письму Министерства просвещения РФ и общероссийского профсоюза образования от 21.12.2021 г. № АЗ-1128/08/657). Данные рекомендации конкретизируют, что образовательная организация признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов образовательной организации, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, и уточняют срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации – конец 2022 года.

Поэтому основной идеей деятельности данного объединения является взаимодействие наставнических команд (молодых педагогов и педагогов-стажистов), ориентированное на потребности и дефициты педагогических работников, при осуществлении наставнической деятельности.

Поэтому основной целью объединения является реализация государственной политики по вопросам привлечения и закрепления молодых специалистов в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 5 лет, их поддержка и сопровождение педагогических работников

Основными направлениями деятельности является сопровождение молодых педагогов и организация наставнической деятельности с наставническими парами.

В информации о деятельности данного объединения освещены нормативно-правовые документы, регулирующие систему педагогического наставничества на муниципальном уровне, формы, приемы и способы педагогического наставничества, которые успешно реализованы в Белогорском муниципальном округе в период с 2020 по 2023 годы и имеют положительные результаты и отзывы профессионального и экспертного сообщества различных уровней.

**РАЗДЕЛ II.**

**Содержание практической деятельности**

**2.1. Сопровождение молодых педагогов**.

Работа по сопровождению молодых педагогов проводится на всех уровнях от муниципального до школьного.

Развитию данного вида методического сопровождения молодых педагогов способствовало проведение муниципального конкурса «Педагогический дебют – 2019» на основе запроса руководителей образовательных организаций. По итогам конкурса на муниципальном уровне было принято управленческое решение о сопровождении молодых специалистов посредством наставнической деятельности.

В муниципалитете разработан ряд нормативно-правовых документов, регламентирующих порядок организации педагогического наставничества молодых педагогов (со стажем работы от 0 до 3 лет) в образовательных организациях округа:

1. «Дорожная карта» реализации педагогического наставничества в образовательных организациях Белогорского муниципального округа на 2020­- 2025 годы, утвержденная приказом МКУ ООиМП БМО от 02.04.20 № 130-р;
2. Положение о наставничестве в образовательных организациях Белогорского округа (включающее мониторинг состояния и эффективности наставничества в образовательных организациях), утвержденное приказом МКУ ООиМП БМО от 02.04.20 № 130-р;
3. Положение о наградах и поощрении педагогических наставников, утвержденное приказом МКУ ООиМП БМО от 02.04.20 № 130-р.
4. Положение об Объединении молодых педагогов, утвержденное приказом МКУ ООиМП БМО от 26.01.2021 № 35-р (Приложение 1).

Вышеперечисленные нормативные документы размещены на официальном сайте МКУ ООиМП БМО во вкладке «Методическая работа» в разделе «Молодые педагоги. Наставничество» (<http://roobelogorsk.ucoz.ru/index/molodye_pedagogi/0-308>).

В соответствии с Положением об объединение молодых педагогов деятельность Объединения осуществляется в соответствии с планом работы (Приложение 2), составленным на год, сформированным на основании предложений членов Объединения, с учетом анализа работы за предыдущие годы (Приложение 3), графиком методических мероприятий, утвержденным приказом на муниципальном уровне (Приложение 4).

Согласно нормативно-правовому обеспечению педагогического наставничества, наставничество молодых педагогов в образовательных учреждениях организуется поэтапно.

На первом этапе педагогический коллектив на совете образовательной организации рассматривает кандидатуру наставника для начинающего специалиста. Наставником должен быть опытный педагог, имеющий квалификационную категорию и авторитет в коллективе. Назначение наставника и период наставничества утверждается приказом руководителя в определенные сроки.

На следующем этапе педагог-наставник знакомится с начинающим специалистом, определяет для себя пробелы в его подготовке, уровне умений и навыков для составления индивидуального плана-программы профессионального сопровождения или индивидуального образовательного маршрута.

В индивидуальный план-программу, образовательный маршрут обязательно включаются мероприятия по адаптации, по формированию положительного отношения к труду, мероприятия по оказанию адресной помощи в профессиональном становлении. ИОМ педагога рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – творческое отношение к себе, своему видению мира и своей роли в нем, к росту своего личностного потенциала, к непрерывному профессиональному развитию. Персонализированные программы наставничества педагогических работников в образовательных организациях создаются для конкретной пары/группы наставников и наставляемых (Приложение 5). Далее уже в совместной деятельности реализуется программа и происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций.

На заключительном этапе наставник оценивает уровень профессиональной компетентности наставляемого педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей и фиксирует результаты наставничества в отзыве, который хранится в личном деле молодого педагога.

В муниципальном мониторинге состояния и эффективности наставничества в образовательных организациях критериями и показателями являются не только сроки реализации наставничества, прохождение курсовой подготовки, наличие квалификационной категории наставника и наставляемого, но и другие результаты профессионального становления.

В муниципалитете также поддерживается система мотивации и стимулирования наставников в виде стимулирующих доплат и премиальных выплат из фонда заработной платы, действует положение о наградах и поощрениях педагогического наставничества.

Объединение молодых педагогов сопровождает работу не только отдельных молодых специалистов, но и координирует деятельность наставнических пар.

В рамках работы окружного методического объединения разработан диагностический инструментарий для молодых педагогов, наставников в целях сбора профессиональных запросов, определения уровня владения компетенциями, анализа удовлетворенности наставников и наставляемых, сформированы базы данных наставников и наставляемых. Ежегодно планируется ряд мероприятий для удовлетворения запросов педагогов и анализируется наставническая деятельность в образовательных организациях с целью принятия управленческих решений и оценки эффективности принятых мер на муниципальном уровне.

Так, в 2021 году было проведено мероприятие «Топ-10 типичных ошибок молодых педагогов», в ходе которого в интерактивной форме участники мероприятия выяснили – какие действия молодых педагогов являются ошибочными, определили причины таких действий. На этапе рефлексии молодые педагоги продумали последствия совершенных ошибок и наметили действия для их предотвращения.

Немаловажным в работе с молодыми педагогами является не только осмысление и анализ совершенных ошибок в работе, но создание ситуации успеха. С этой целью на муниципальном уровне проведено мероприятие «Мой лучший урок/ занятие». Молодые педагоги представляли опыт проведения наиболее успешного учебного или внеучебного мероприятия с анализом наиболее удачных моментов. В ходе подготовки к проведению мероприятия молодым специалистам было оказано эмоциональное и грамотное методическое сопровождение, благодаря которому, они ощутили свою профессиональную значимость и поддержку педагогической общественности.

**2.2. Организация деятельности наставнических пар.**

Значительная роль в поддержке молодых педагогов на муниципальном уровне и развитии профессиональных компетенций педагогов-стажистов связана с координацией и сопровождением процесса взаимодействия наставнических пар.

В условиях коронавирусной инфекции в дистанционном формате успешно реализовано образовательное онлайн-событие «Молодой педагог + наставник =?» в сентябре 2020 года (Приложение 6). В процессе проведенного мероприятия наставнические пары в совместной работе спроектировали маршрут профессионального становления и развития молодых специалистов, учитывая представления друг друга о том, каким должен быть наставник и наставляемый, рассмотрев этапы и принципы наставничества, обсудив дефициты молодых специалистов. Завершилось мероприятие подведением итогов с обозначением ожидаемых эффектов от наставничества.

В целях выявления и поддержки творческих педагогических инициатив молодых и опытных педагогов, рефлексии наставнической педагогической деятельности проведен муниципальный конкурс педагогического эссе «К вершинам мастерства» в октябре 2020 года. К участию в конкурсе приглашались молодые специалисты (в номинациях: письмо-признание «Первый раз в школьный класс», письмо-напутствие молодым коллегам «Учитель будущего», письмо-размышление «Молодость или опыт?», письмо-обращение к своему учителю, наставнику, преподавателю «Храню я в сердце благодарность») и опытные педагоги, педагоги-наставники (в номинациях: письмо-признание «Наставник и молодой педагог: секреты успешного взаимодействия», письмо-напутствие начинающему педагогу «Эстафета славных дел», письмо-размышление «Наставничество: вызовы времени», письмо-обращение к начинающему педагогу «Эстафета поколений»). Молодые педагоги поделились сокровенными мыслями о своих учителях, ставшими их наставниками и кумирами в профессии, а педагоги-стажисты смогли выразить профессиональные напутствия молодым педагогам. Эссе оказались очень откровенными, затронули души профессионального жюри, наиболее успешные эссе были представлены общественности через средства массовой информации.

Методической находкой в сопровождении педагогических пар, можно считать проведение бинарных уроков и занятий внеурочной деятельности наставническими парами «молодой специалист – стажист». К проведению таких открытых мероприятий требуется огромная подготовительная работа, но в процессе такой работы молодые педагоги получают огромный опыт начиная от целеполагания и заканчивая культурой поведения и речи. В результате применения такой формы работы молодые специалисты начинают понимать основные задачи педагога в образовательной деятельности и от того чувствовать себя уверенней в овладении педагогической профессией, а педагоги-стажисты учатся придерживаться позиции тьютора (или напарника), а не лидера.

В марте 2021 года молодым специалистам и стажистам представилась возможность проявить себя на областном уровне в рамках стажировки руководящих работников на территории школ округа.

В овладении эмоционально-волевой сферой помогают специально организованные игры и упражнения, направленные на развитие навыков рефлексии, овладение новыми стратегиями поведения, познание педагогами эмоциональных состояний и умение гибко пользоваться полученными знаниями, поступать и мыслить по-новому, выходя за пределы привычных схем.

В 2022 году для наставнических пар проведен тренинг «Формула успеха» (Приложение 7). Данное тренинговое занятие призвано повысить уровень самосознания профессионального «Я», анализировать своё поведение и поступки, оценивать их со стороны, обнаруживать собственные недостатки и стремиться к самосовершенствованию, формировать и регулировать психоэмоциональное состояние. Перед проведением тренинга молодым педагогам и их наставникам было предложено ответить на опросники (Приложение 8). В ходе тренинга опросники были обработаны и результаты были представлены сообществу в виде портретов «Молодой педагог» и «Наставник». Опросники помогли определить основные приоритеты молодых педагогов и наставников и применить их в дальнейшем при планировании деятельности сообщества.

Эффективной формой работы с молодыми педагогами и наставниками, считаем образовательный квест – это технология, сочетающая идеи проблемного и игрового обучения, где основой является проблемное задание с элементами ролевой игры. При проведении квеста для педагогических работников акцент ставится на знаниях, умениях и навыках педагогов, которые они приобрели в процессе профессиональной деятельности. При этом квест должен содержать следующие элементы: сюжет и легенда игры, задания и препятствия, конечная цель, к которой можно прийти, преодолев препятствия. В 2021 году в рамках работы региональной стажировки проведен квест «Развитие профессиональной компетентности, или как добиться успеха» (Приложение 9).

Особые отклики у профессионального сообщества получил интерактивный образовательный квест «Pro\_SHKOLU» ([http://roobelogorsk.ucoz.ru/news/molodye\_pedagogi\_ belogorskogo\_okruga\_i\_ikh\_nastavniki\_prinjali\_uchastie\_v\_interaktivnom\_pedagogicheskom\_kveste\_pro\_shkolu/2023-02-02-1027](http://roobelogorsk.ucoz.ru/news/molodye_pedagogi_%20belogorskogo_okruga_i_ikh_nastavniki_prinjali_uchastie_v_interaktivnom_pedagogicheskom_kveste_pro_shkolu/2023-02-02-1027)). Проведенное мероприятие в феврале 2023 года было приурочено к Году педагога и наставника и позволило в нетрадиционной форме проверить теоретические знания в сфере образования, проявить навыки командной работы, познакомиться с возможностями образовательной платформы «Joyteka» и применить их в практической деятельности. Участники квеста, а именно молодые специалисты и наставники поделились друг с другом положительными эмоциями, отметили современный подход к формату мероприятия и подчеркнули особую ценность сотрудничества молодых и опытных педагогов при решении профессиональных задач.

3 марта 2023 года на базе школы № 1 с. Возжаевки состоялся окружной методический семинар учителей начальных классов по теме «Наставничество как стратегия непрерывного развития образовательного учреждения» **(**[**http://roobelogorsk.ucoz.ru/news/ rol\_pedagogicheskogo\_nastavnichestva\_slozhno\_pereocenit/2023-03-03-1044**](http://roobelogorsk.ucoz.ru/news/%20rol_pedagogicheskogo_nastavnichestva_slozhno_pereocenit/2023-03-03-1044)**).** В ходе мероприятия педагогам школ округа была представлена возможность посетить уроки педагогов-наставников и педагогов-наставляемых.

Образование – эта та сфера, где тесно переплетены интересы личности, общества и государства. Сегодня как никогда ясно, что это не только дело каждого человека, но и один из приоритетных вопросов государства, а значит и системы муниципального управления.Значимым событием 2023 года муниципальный конкурс профессионального мастерства «Педагогический дуэт» ([http://roobelogorsk.ucoz.ru/news/konkurs\_professionalnogo\_ masterstva\_pedagogicheskij\_dueht/2023-03-23-1055](http://roobelogorsk.ucoz.ru/news/konkurs_professionalnogo_%20masterstva_pedagogicheskij_dueht/2023-03-23-1055)). В мероприятии приняло участие 4 наставнические пары. Конкурс позволил педагогам, ориентированным на профессиональный рост, заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта работы наставнической деятельности. А управленцам органа образования округа позволил проанализировать эффективность принятых управленческих решений при организации деятельности методического объединения. Одним из эффектов от проведенной работы стало участие педагогической пары в региональном конкурсе профессионально мастерства «Педагогический дуэт – 2023».

В процессе организованной таким образом работы пополняются портфолио не только молодых педагогов, но и наставнических пар. Локальные акты и материалы наставнической деятельности размещаются на официальных сайтах образовательных организаций (К примеру, сайт МОАУ СОШ №1 с. Возжаевки - <https://belsosh1.obramur.ru/pages/deyatelnost/nastavnichestvo/>). В портфолио участников объединения молодых педагогов входят кейсы наставников (https://belsosh1. obramur.ru/upload/iblock/0a9/9rqzfhxlefolmkr2l69z72fcw2gduqq8.pdf) (Приложение 10), профайлы наставнических команд (Приложение 11), визитные карточки команд (Приложение 12), разработки открытых уроков, видеофрагменты уроков молодых специалистов (<https://rutube.ru/video/ba2bc5ea0970f73a8073219ebbfeaa6d/>), презентации и другие продукты совместной деятельности молодых и опытных педагогов.

**РАЗДЕЛ Ш.**

**Заключение и выводы**

**3.1. Результативность деятельности**

Результативность деятельности сообщества характеризуется надежностью (устойчивостью, стабильностью положительных результатов, получаемых при ее реализации) и перспективностью (длительностью сохранения актуальности результатов, их способностью оставаться новыми, не устаревать).

С 2020 года в рамках методического сопровождения посредством наставнической деятельности муниципальной сферой образования Белогорского округа достигнуты определенные показатели:

* увеличение доли педагогических работников, имеющих квалификационные категории на 10,3% (2020 – 42,8%, 2023 – 51,9%);
* увеличение доли педагогических работников с высшей квалификационной категорией на 4,2% (2020 г. – 11%; 2023 г. – 14,9%);
* сохранность контингента молодых специалистов, работающих в образовательных организациях округа (2020 – 8%, 2023 – 8%);
* увеличение доли молодых специалистов, имеющих квалификационные категории (2020 – 2%, 2023 – 20%);
* увеличение доли молодых педагогов, проявивших способности и достижения в общественной жизни муниципалитета (2020 – 2%, 2023 – 15%);
* увеличение доли педагогов, включенных в наставническую деятельность и представивших опыт работы на муниципальном и региональном уровнях (2020 – 11%, 2022 – 32%);
* вовлеченность педагогических команд в конкурсное движение (при поддержке Министерства просвещения РФ) (2020 г. – 0 команд; 2022 г. – 3 команды).

Опыт наставничества был неоднократно представлен Отделом образования Белогорского округа на региональном, межрегиональном и всероссийском уровнях:

* августовская педагогическая конференция работников образования Амурской области по темам: «Методическое сопровождение и поддержка молодых педагогов посредством педагогического наставничества» (2020 г.) и «Наставничество: ориентация на результат» (2021 г.);
* региональное сетевое методическое событие «Учимся сами – учим других» по теме: «Диагностика профессиональных дефицитов учителей как условие для выстраивания программы профессионального роста учителя» (2021 г.);
* курсы повышения квалификации для руководящих работников Амурской области на базе образовательных организации Белогорского округа в формате стажировки по теме: «Формирование функциональной грамотности школьников как механизм достижения образовательных результатов» (2021 г.), где представлен опыт работы с наставническими парами в рамках работы площадки «Функционально грамотный учитель – основа развития функционально грамотного ученика».
* областной конкурс на лучшего работника сферы государственной молодежной политики с исследованием «Проблемы молодых педагогов» и представлением системы муниципального наставничества как одного из эффективных способов сопровождения и поддержки молодых специалистов в сфере образования (1 место в номинации «Специалист органа государственной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления, осуществляющего деятельность в сфере молодежной политики Амурской области», 2021 г.);
* региональный конкурс «Лучшие практики наставничества педагогических работников Амурской области» (1 место, 2022 г.) (Приложение 13);
* Всероссийский конкурс лучших практик реализации программ наставничества «Вперёд и вместе!» (2 место в номинации «Педагогическое наставничество», 2022 г.) (Приложение 14);
* краевой Форум наставников в городе Хабаровске «Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала» (2022 г.);
* научно-практическая конференция «Петербургское наставничество: трансформация теории и практики» (2022 г.);
* курсы повышения квалификации в ЦНППМ г. Благовещенска «Эффективные инструменты наставничества в образовательной организации» (2022 г.);
* Дальневосточный чемпионат управленческих команд «Флагманская школа» (2023 г.) (Приложение 15).

Опыт работы в виде стендового доклада также был представлен на рабочей встрече делегации ДНР в МОАУ СОШ №2 с. Возжаевки и в рамках межсетевого взаимодействия с Архаринским районом и Бурейским муниципальным округом (2022, 2023 гг.) (Приложение 16).

За время реализации наставнической деятельности в Белогорском муниципальном округе повысилась вовлеченность и результативность участия профессиональной общественности в конкурсном движении.

На сегодня среди молодых педагогов Белогорского муниципального округа есть призер V регионального чемпионата по профессиональному мастерству «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в компетенции «Преподавание в младших классах» (2019 г.), победитель областного конкурса «Лидер 21 века» (2021 г.), член региональной Ассоциации молодых педагогов (2021 г.), член молодежного правительства Амурской области (2022 г.), председатель молодежного парламента при Думе Белогорского округа (2021 г.), номинант регионального этапа областного конкурса «Воспитать человека» (2022 г.), призеры муниципального этапа конкурса профессионального мастерства «Педагог года» (2019, 2020, 2021 гг.), победители и призеры муниципальных конкурсов «Педагогический дебют» (2023 г.), «Молодой педагог в объективе» (2021 г.), «К вершинам мастерства» (2021 г.), участник регионального конкурса «Педагогический дебют» (2023 г.).

Среди наставников молодых педагогов есть лауреаты областных этапов всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Воспитать человека -2020», «Воспитать человека – 2022» и «Учитель года Амурской области – 2020», победители и призеры муниципального этапа конкурса профессионального мастерства «Педагог года» (2019, 2020 гг.).

Среди педагогических команд образовательных организаций Белогорского муниципального округа (включающих наставников) есть финалисты Всероссийской метапредметной олимпиады «Команда большой страны» (2021 г.), полуфиналисты Всероссийского конкурса «Флагманы образования. Школа» (2022 г.), победители и призеры муниципального конкурса «Педагогический дуэт», участники регионального этапа конкурсов «Педагогический дуэт» (2023 г.). Наставническая пара МОАУ СОШ №1 села Возжаевки стала призером регионального конкурса методических разработок в номинации «Мой лучший урок» (2022 г.) и представила опыт работы наставнической пары в рамках Круглого стола «Эффективные практики наставничества: региональный опыт» в ЦНППМ г. Благовещенска (2023 г.) (Приложение 17).

Все вышеперечисленное позволяет сделать вывод, что орган управления образованием, сегодня, должен не только координировать работу образовательных организаций в развитии профессиональных компетенций работников, но и быть способным оказать адресную помощь в привлечении и закреплении молодых специалистов в сфере образования с учетом актуальных направлений деятельности государственной политики. Только профессиональный управленец (руководитель) способен развивать такой кадровый потенциал, который, в свою очередь, станет важнейшим ресурсом для развития не только образовательной организации или муниципалитета в целом, но и достижения высокого качества образования. А педагогическое наставничество сегодня является не только актуальным направлением государственной политики, но и одним из эффективных средств повышения профессиональных компетенций педагогических работников, действенным механизмом развития кадрового потенциала.

**3.2. Перспективы развития деятельности**

Перспективами развития деятельности объединения на сегодня являются:

1. Внедрение и реализация сетевой формы педагогического наставничества посредством создания муниципального методического актива.
2. Активизация участия педагогических и руководящих работников в конкурсах с целью представления успешных практик сопровождения молодых педагогов посредством организации наставничества на различных уровнях.