

«Согласовано»


Зам. директора по УР

 Н.И.Коляда

«12»  2022г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ



Приказ №



2022г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2022/2023 учебный год

МБОУ «СОШ № 131»

Составитель:

Павлова Е.В.

Срок реализации: 1 год

2022 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

- Взаимосвязь с другими документами организации
- Цель и задачи программы наставничества
- Срок реализации программы

1.5 Применяемые формы наставничества и технологии

II. Содержание программы

2.1 Основные участники программы и их функции

2.2 Механизм управления программой наставничества

III. Оценка результатов программы и ее эффективности

3.1 Организация контроля и оценки

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.

Приложения

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

- **Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает малоопытный учитель.

- **Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «СОШ № 131» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели)

наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Приказа Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО,ООО, СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), электронным журналом.

- **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

- **Задачи:**

- Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчёт электронного журнала.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

- **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план МО учителей математики составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023 года.

- **Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1) Мармыло Валерия Олеговна, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности с организацией учебного процесса.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

1) Учитель математики Павлова Елена Викторовна

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

● администрация организации - участников;

● наставники - участники программы;

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель МО учителей начальных классов и МО учителей английского языка.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

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. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**План мероприятий по реализации Модели наставничества
Учитель - Учитель» (« Дорожная карта»)**

№	Направления/ мероприятия	Ключевой результат	Сроки	Ответственные
1	Организация наставничества			
1.1	Подготовка/ корректировка (приказа необходимости) и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ «СОШ № 131»	Положение о наставничестве	Август 2022	Директор школы
1.2	Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества на заместителей директора МБОУ «СОШ № 131»	Приказ о возложении обязанностей	Август 2022	Директор школы
1.3	Обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях, педсоветов	Протоколы оперативных совещаний	По плану оперативных совещаний	Директор школы
2	Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество			
2.1	Определение наиболее подходящих кандидатур для осуществления наставничества,	Приказ по школе	Август 2022	Директор школы

	получение их согласия и утверждение в качестве персонального наставника для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество			
2.2	Получение согласия на участие в процессе наставничества лиц, в отношении которых осуществляется наставничество		Август 2022	Директор школы
2.3	Проведение индивидуальных консультаций по индивидуальным программам совершенствования учительского роста	Приказ по школе	Август	Директор школы
3	Прохождение наставничества			
3.1	Разработка индивидуальных программ наставничества с перечнем мероприятий	Индивидуальные программы наставничеств	Август 2022-2025	Наставники
3.2	Оказание консультационной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству по запросу наставников	Индивидуальные программы работы	2022-2025	Отв.за УВР

3.4	Проведение мастер-классов, круглых столов и др. мероприятий методического характера, направленных на преодоление затруднений в работе наставника	Сценарии и программы мероприятий Рекомендации и др. методические материалы для наставников	2022-2025	Отв.за УВР
3.5	Индивидуальное консультирование наставников по запросу	Рекомендации и др. методические материалы для наставников	2022-2025	Отв.за УВР
3.6	Изучение, обобщение и распространение эффективного опыта работы наставников	Планы и сценарии методических мероприятий	2022-2025	Отв.за УВР
3.7	Заслушивание отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе	Протоколы мероприятий	2022-2025	Отв.за УВР
4	Завершение наставничества			
4.1	Осуществлении контроля за	Анкеты Аналитические	2022-2025	Отв.за УВР

	завершением периода наставничества, проведение анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью	материалы		
4.2	Индивидуальные собеседования с наставниками и лицами, в отношении которых осуществляется наставничество	Фиксация перспектив развития деятельности наставника и лица, в отношении которого осуществлялось наставничество Рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Июнь 2022-2025	Отв.за УВР
4.3	Определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества	Приказы по школе	2022-2025	Директор школы

(Приложение 1)

Перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	<p>В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.</p> <p>Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов- психологов)</p>	Куратор программы Команда программы
2	Организация	<p>Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.</p> <p>Привлечь менторов, коучей для обучения наставников.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>Разработать памятку наставника.</p>	Куратор Команда программы Классные руководители, социальный педагог, психолог, родители
3	Мотивация	<p>Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).</p> <p>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.</p>	Куратор Педагог-психолог Классные руководители
4	Координация	<p>В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для</p>	Куратор Команда

		обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	программы
5	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров	Куратор Команда программы Педагог-психолог Классные руководители

(Приложение 2)

Отчётная форма реализации программы наставничества УЧИТЕЛЬ -УЧЕНИК по итогам четверти 2022-2023 учебного года

- 1)Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2)Мониторинг предметных результатов по итогам четверти
- 3)Общие сведения по итогам четверти
- 4)Информация о неуспевающих обучающихся
- 5)Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
- 6)Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8)Методические разработки, печатные работы
- 9)Участие в различных методических мероприятиях

(Приложение 3)

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных		

	педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.		
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.		
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.		
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.		
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.		

План работы
 Учителя математики – наставника Павловой Елены Викторовны
 с молодым специалистом МБОУ «СОШ №131» г.Уссурийска УГО
 Мормыло Евгенией Валерьевной
 на 2022 – 2023 учебный год

Цель работы: сформировать профессиональные умения и навыки молодого специалиста для успешного применения на практике.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности.

Основные принципы:

- Принцип уважения и доверия к человеку.
- Принцип целостности.
- Принцип сотрудничества.
- Принцип индивидуализации

Основные направления работы:

- Планирование и организация работы по предмету.
- Работа с документацией.
- Работа по самообразованию.
- Контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста.
- Психолого - педагогическая поддержка

План работы наставника и молодого специалиста

№	месяц	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
1	Сентябрь	Собеседование «Правила внутреннего распорядка и режим работы» Изучение ФГОС НОО, составление рабочих программ по предмету	Инструктаж о ведении школьной документации. Нормы оценивания знаний учащихся. Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	Практическое занятие «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование»	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи. Выбор темы по самообразованию. Работа с электронным

		Практикум. Домашнее задание: как, сколько, когда;			журналом.
2	Октябрь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Работа со школьной документацией. Практическое занятие «Анализ современного урока»	Практическое занятие «Работа с тетрадями учащихся» Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	Организация уроков молодого специалиста учителем-наставником с целью оказания ему методической помощи.	Собеседование с молодым специалистом по оформлению отчётной документации за 1 четверть
3	Ноябрь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Составление отчёта о прохождении учебной программы. Собеседование с молодым специалистом по оформлению отчётной документации.	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи. Консультация Анализ и самоанализ урока	Практическое занятие «Планирование учебного материала»	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи. Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.
4	Декабрь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		Степень комфортности молодого учителя в коллективе. Составление характеристики ученика	Консультации по подготовке открытых уроков Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	Аспекты профессиональной Учебной деятельности учителя и классного руководителя.	Организация и проведение уроков с использованием различных технологий. Посещение уроков молодого специалиста.
5	Январь	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
			Провести	Посещение уроков	Занятие:

			<p>диагностику успешности работы молодого специалиста.</p> <p>Практическое занятие «Психолого-педагогический подход к учащимся, предупреждение педагогической запущенности»</p>	<p>молодого специалиста с целью оказания методической помощи. Анализ уроков</p>	«Планирование внеурочных занятий»
6	Февраль	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		<p>Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.</p>	<p>Беседа: «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала»</p>	<p>Практическое занятие «Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру)»</p>	<p>Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.</p>
7	Март	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		<p>Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи. Анализ уроков</p>	<p>Тренинг «Учу» строить отношения»; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.</p>	<p>Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи. Анализ уроков</p>	<p>Практическое занятие «Новые образовательные технологии в обучении»</p>
8	Апрель	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		<p>Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.</p> <p>Практическая помощь в подготовке</p>	<p>Открытый урок молодого специалиста</p>	<p>Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи. Анализ уроков.</p> <p>Степень</p>	<p>Отчёт учителя-наставника о работе с молодым специалистом.</p>

		открытого урока.		комфортности молодого учителя в коллективе.	
9	Май	1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
		<p>Практическая помощь при составлении планирования на новый учебный год.</p> <p>Уровень сформированности организационных и коммуникативных умений.</p>	<p>Практическое занятие «Организация итогового повторения</p>	<p>Собеседование по итогам работы за год.</p>	<p>Выполнение учебных программ и их анализ.</p> <p>Практическая помощь в оформлении электронного журнала.</p>