Программа
наставничества молодого специалист.

«Учитель - учитель»

2021 год

Приложение 2

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №7 с. Прохладное Надеждинского района»

|  |  |
| --- | --- |
| **Согласовано****Зам. директора по ВР\_\_\_\_\_\_Е.В. Уколова****Ст. методист****\_\_\_\_\_\_Н.С. Кожевникова«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.** | **Утверждаюдиректор МБОУ СОШ №7** **\_\_\_\_\_\_\_\_ М.И. Ибрагимова«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.** |

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. **Пояснительная записка** 3
2. **Содержание программы** 4
	1. Цели реализации программы наставничества молодого

специалиста«Учитель -

учитель» 4

* 1. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста

[«Учитель - учитель» 5](#bookmark3)

* 1. Основные направления работы по реализации Программы 6
	2. Механизм управления программой 7

**З.Оценка результатов программынаставничества молодого специалиста «Учитель - учитель» и её эффективности** 9

**4.План реализации мероприятий программы наставничества на 2021- 2022 учебный год** 12

2

**I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Актуальность разработки программы наставничества
«У читель-учитель»**

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.

В национальном проекте «Образование» - к 2024 году не менее 80% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. Кроме того, оно фигурирует не только в тесной связи со школьниками. В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики.

В МБОУ СОШ №7 процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно 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.

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

**Основание разработки программы**

Рабочая программа наставничества «Учитель-учитель» разработана на базе МБОУ СОШ №7 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» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта

«Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые

3

профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная нами программа связана с действующими нормативными правовыми актами МБОУ СОШ №7; Программой наставничества в рамках целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №7; планом научно-методической работы учителей начальных классов, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классными журналами и журналом по технике безопасности.

**Срок реализации программы**

Срок реализации программы наставничества 3 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 подобраны исходя из практики работы опытных учителей лицея с наставниками.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское,

саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

1. **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**
2. **Цели реализации программы наставничества молодого специалиста
«Учитель - учитель»**

**Цель:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

**Задачи:**

* Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
* Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

4

* Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
* Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
* Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
* Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
* Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
* Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.
1. **Принципы реализации программы наставничества молодого
специалиста «Учитель - учитель»**

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.

**Планируемые результаты:**

* подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
* совершенствование системы методической работы;
* повышение качества образования.

**Индикативные показатели:**

* умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
* овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
* умение работать с классом на основе изучения личности;
* овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
* становление молодого учителя как учителя-профессионала;
* повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

5

**2.3.Основные направления работы по реализации программы**

1. **Составление планов работы с молодыми специалистами**

План работы информационно -методического центра включает:

* создание оптимальных условий для успешной работы;
* проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.
1. **Проведение анкетирования и составление информационной
карточки молодого учителя**

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование - своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

1. **Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников**

**за молодыми специалистами и организация их работы**

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую,

нормативно-правовую информацию.

1. **Составление плана работы молодого специалиста**

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

6

1. **Этапы реализации Программы:**
* 1 этап - диагностический
* 2 этап - самостоятельный творческий поиск
* 3 этап - оценочно-рефлексивный

**2.4. Механизм управления программой**

1. **Основные участники программы и их функции:**
* Наставляемые
* Наставники для молодых специалистов
* Наставники для вновь прибывшего специалиста

Для реализации поставленных в программе задач все наставник выполняет следующую **функцию:**

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

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.

**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;

7

* 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.
1. **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;
* педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР.

8

1. **ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ
ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**3.1 Организация контроля и оценки**

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР.

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, на совещании при зам. директора.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методического объединения учителей начальных классов на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы « Школа молодого специалиста», наставничества «Учитель - учитель».

**3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы
наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **На дату начала действия программы** | **На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)** |
| **Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников** |
| Количество педагоговподавших «запрос напомощь наставника» |  |  |
| Количество педагогов,подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого |  |  |
| **Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации** |
| Количество педагогов,прошедших обучение понаставничеству |  |  |
| Количество наставников из числа педагогов |  |  |
| Количество наставников из числа выпускников |  |  |

9

|  |
| --- |
| **Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»** |
| Количество педагогов,вошедших в кадровыйуправленческий резерв врезультате осуществлениянаставничества |  |  |
| Количество педагогов,подготовленные врезультате осуществлениянаставничества круководству проектамипрограммы развитияобразовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами |  |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками иучаствующих в конкурсах профессионального мастерства |  |  |
| Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника |  |  |
| **Вклад организации в развитие региональной практики наставничества** |
| Количество педагогических работников, принявших участие в научно­практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях |  |  |
| Количество представителей предприятий, предпринимателей, какучастников наставляемыхпар организации,принявших участие внаучно-практических мероприятиях повопросахнаставничества |  |  |

10

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество проведенныхобразовательной организацией научно­практических мероприятийпо вопросам наставничества |  |  |
| Количество представленных практик наставничества,прошедших положительную профессионально­общественную экспертизуна региональном,Всероссийском уровне |  |  |

1. **ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА « УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»**

**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 получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

* 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 наставляемым классах;
* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа собственных профессиональных работ: статей,

исследований, методических практик молодого специалиста.

11

План реализации мероприятий программы наставничества

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации** | **Сроки проведения** | **Ответственные** |
|  | -Представление молодыхпедагогов, заполнениеинформационной карты. -Беседа: Традиции лицея.Ближайшие и перспективные планы лицея.-Инструктаж: Нормативно -правовая база лицея(программы, методическиезаписки, государственныестандарты), правилавнутреннего распорядка.-Требования к оформлениюшкольной документации.-Закрепление за молодымиспециалистами наставников.-Определение темы посамообразованию.-Практические занятия:Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ,составление рабочих программ, знакомство с УМК,методической литературой,поурочное планирование);Изучение инструкций: Каквести классный журнал, личные дела обучающихся;Выполнение единыхтребований к ведениюдневников и тетрадей. | август- сентябрь | Директор лицея, зам. директора по УВР,руководитель МО, наставники |
|  | -Организация работынаставников. -Торжественное чествованиеновых специалистов намероприятии «День учителя».-Составление плана работымолодого специалиста. | сентябрь -октябрь | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |

12

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | -Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.-Семинар классныхруководителей-Анализ учебно-воспитательной и методической работымолодых специалистов |  |  |
|  | -Методические разработки:требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. -Занятие: Работа с школьной документацией; Обучениесоставлению отчетности поокончанию четверти; Изучение положения о текущем иитоговом контроле за знаниями учащихся.-Занятие: Современный урок и его организация.-Практикум: Знакомство сметодикой подготовкиучащихся к конкурсам,олимпиадам по предмету. | ноябрь | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | -Беседа: Организацияиндивидуальных занятий сразличными категориямиучащихся. Индивидуальныйподход в организации учебной деятельности.-Тренинг: Учусь строитьотношения; Анализпедагогических ситуаций;Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;Посещение молодымспециалистом уроков учителя - наставника. -Круглый стол «Основныепроблемы начинающегопедагога» | декабрь | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | -Индивидуальная беседа:Психолого - педагогические | январь | Зам. директора по УВР, руководитель МО, |

13

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.-Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.-Обмен мнениями по теме«Факторы, которые влияют на качество преподавания».-Анализ учебно-воспитательной и методической работымолодых специалистов. |  | НаставникиПедагог-психолог |
|  | -Занятие: Формы контролязнаний, как помочьобучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.-Посещение уроков,мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.-Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказанияметодической помощи.-Посещение открытого урока молодого учителя -коллеги сцелью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.-Практикум: "Современныеобразовательные технологии,их использование в учебном процессе" | февраль | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | -Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.-Анализ педагогическихситуаций. Анализ различных стилей педагогическогообщения (авторитарный,либерально-попустительский, демократический).Преимущества демократического стиляобщения. Структурапедагогических воздействий(организующее, оценивающее, | март | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |

14

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | дисциплинирующее).-Беседа: Виды контроля, ихрациональное использование на различных этапах изученияпрограммного материала.-Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча спедагогами-новаторами).-Анализ учебно-воспитательной и методической работымолодых специалистов. |  |  |
|  | -Неделя молодого педагога.-Практическое занятие:Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).-Участие молодого специалиста в заседании объединения(выступление по темесамообразования).-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога сродителями. | апрель | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | -Подготовка методическихрекомендаций в помощьмолодому специалисту.-Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальныебеседы и консультации с молодыми педагогами. | В течениегода | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | -Оказание социально -психологической помощимолодым педагогам | В течениегода | Социально­психологическая служба |
|  | -Знакомство с новинкамиметодической литературы | ежемесячно | Зав. Библиотекой руководитель МО, наставники |
|  | -Выступление молодогоспециалиста на ШМО.Методическая выставкадостижений учителя.-Анкетирование:Профессиональные | май | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |

15

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | затруднения. Степенькомфортности нахождения в коллективе.-Анкетирование: Оценкасобственного квалификационного уровнямолодым учителем и педагогом наставником.-Анализ и самоанализрезультатов работы всехучастников программынаставничества. |  |  |

**План работы молодого специалиста**

**Цель работы:**

оказание психологической поддержки и методической помощи молодым специалистам в вопросах адаптации в педагогическом, ученическом и родительском коллективах, совершенствование теоретических знаний и повышение педагогического мастерства.

**Задачи работы:**

* выявление уровня профессиональной подготовки и затруднений молодых специалистов;
* повышение уровня методической подготовленности молодых специалистов по выполнению должностных обязанностей;
* знакомство с нормативно - правовой документацией;
* оказание практической помощи молодым специалистам в освоении основных направлений деятельности;
* формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, в постоянном освоении современными педагогическими технологиями;
* осуществление обмена опытом по овладению новыми формами и методами работы;
* создание условий для самореализации молодых специалистов.

**Формы работы:**

* «круглый стол»;
* консультации с членами администрации, опытными классными руководителями;
* открытые занятия и тренинги;
* семинары;
* анкетирование;
* взаимопосещение внеклассных мероприятий.

16

План работы с молодыми специалистами на 2021 -2022 учебный год:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Месяц** | **1-й год стажировки «Компетентность учителя - залог творчества и успеха обучающихся»** | **2-й год стажировки «Самостоятельный творческий поиск»** | **3-й год стажировки «Выбор индивидуальной педагогической линии»** |
| август | Собеседование смолодыми специалистами, выбор наставника. | Корректировка иутверждение планаработы с молодымиспециалистами | Корректировка иутверждение планаработы с молодымиспециалистами |
| сентябрь | Оформление классной документации (личных дел, журнала, плана воспитательной работы). Составление тематического планирования;.Посещение уроковмолодых специалистов наставниками. (консалтинговая деятельность). Знакомство слокальными актамилицея, регламентирующими УВП. | Час общения смолодыми специалистами "Расскажи о своихвпечатлениях, достижениях впрошлом (первом)учебном году" Посещение уроковнаставника. Подготовка учителя к уроку. Посещениеуроков молодыхспециалистов наставниками споследующим анализом. | Организация методической помощи в проведении уроков,внеклассных мероприятий. Организация методической помощи в проведении родительского собрания. Посещение уроков своих коллег. |
| октябрь | Методы изученияличности школьника. Требования к плану воспитательной работы класса.Методика разработки плана воспитательной работы.Подготовка ипроведение родительского собрания. | Психолого­педагогические требования к проверке, учету и оценкедостижения планируемых результатов. | Современный учитель в условиях внедренияФГОС.Обмен мнениями попроблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам |

17

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ноябрь | Изучение теориивопроса «Урок спозиции требованийсистемно­деятельностного подхода». Посещение уроковколлег в МО. | Изучение теории вопроса «Требования ФГОС кконструированию современного урока». | Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся.Дискуссия «Домашнеезадание: как, сколько,когда?» |
| декабрь | Современные образовательные технологии.Знакомство с теорией и практикойприменения припосещении уроковнаставника и др.коллег. Посещение внеклассных занятий, классных часов уопытных классныхруководителей. | Обучение анализу,самоанализу урока(практикум). Посещение внеклассных занятий,классных часов уопытных классныхруководителей. | Обучение анализу,самоанализу урока(практикум). Посещение молодымиспециалистами внеклассных занятий,классных часов уопытных классныхруководителей. |
| январь | Консультации.Здоровьесберегающий подход в развитииуспешности ученика. Анализ внеклассного мероприятия спозиции здоровьесбережения. | Консультации.Здоровьесберегающий подход в развитииуспешности ученика.Анализ внеклассногомероприятия с позиции здоровьесбережения. | Основы профессиональной компетентности учителя (профстандарт) Здоровьесберегающий подход в развитииуспешности ученика.Анализ внеклассногомероприятия с позиции здоровьесбережения. |
| февраль | Современные образовательные технологии.Знакомство с теорией и практикойприменения припосещении уроковнаставника и др.коллег. «Мой педагогический дебют» - открытые | Формирование метапредметного результата в рамкахурока и внеурочнойдеятельности.Посещение уроковмолодых специалистов наставниками. «Мой педагогическийдебют» - открытыевнеклассные | Потребность в успехе.Мотив и цельдостижения. Посещение уроковмолодых специалистовнаставниками. «Мой педагогическийдебют» - открытыевнеклассные мероприятия, тренинговые занятия |

18

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору). | мероприятия, тренинговые занятия(тема по выбору). | (тема по выбору). |
| март | Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей. | Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей. | Открытый урок.1. Самообразование -

необходимое условиепрофессионального развития педагога.1. Реализация темы по самообразованию, внедрение ее в практику своей работы.
 |
| апрель | «Круглый стол».Обсуждение методической, педагогической литературы, изученной стажерами. Итоги работы за год стажерской практики. | Микроисследование «Проблемы молодыхучителей» Анализпрофессиональных затруднений. | Творческий отчетмолодых учителей. |

19