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.** | **Утверждаю директор  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 педагогов  подавших «запрос на  помощь 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 по  наставничеству |  |  |
| Количество наставников из числа педагогов |  |  |
| Количество наставников из числа выпускников |  |  |

9

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»** | | |
| Количество педагогов,  вошедших в кадровый  управленческий резерв в  результате осуществления  наставничества |  |  |
| Количество педагогов,  подготовленные в  результате осуществления  наставничества к  руководству проектами  программы развития  образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами |  |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и  участвующих 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, как  участников наставляемых  пар организации,  принявших участие в  научно-практических мероприятиях повопросах  наставничества |  |  |

10

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество проведенных  образовательной организацией научно­практических мероприятий  по вопросам наставничества |  |  |
| Количество представленных практик наставничества,  прошедших положительную профессионально­общественную экспертизу  на 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 молодых  педагогов, заполнение  информационной карты. -Беседа: Традиции лицея.  Ближайшие и перспективные планы лицея.  -Инструктаж: Нормативно -  правовая база лицея  (программы, методические  записки, государственные  стандарты), правила  внутреннего распорядка.  -Требования к оформлению  школьной документации.  -Закрепление за молодыми  специалистами наставников.  -Определение темы по  самообразованию.  -Практические занятия:  Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ,  составление рабочих программ, знакомство с УМК,  методической литературой,  поурочное планирование);  Изучение инструкций: Как  вести классный журнал, личные дела обучающихся;  Выполнение единых  требований к ведению  дневников и тетрадей. | август- сентябрь | Директор лицея, зам. директора по УВР,  руководитель МО, наставники |
|  | -Организация работы  наставников. -Торжественное чествование  новых специалистов на  мероприятии «День учителя».  -Составление плана работы  молодого специалиста. | сентябрь -  октябрь | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |

12

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | -Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.  -Семинар классных  руководителей  -Анализ учебно-воспитательной и методической работы  молодых специалистов |  |  |
|  | -Методические разработки:  требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. -Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение  составлению отчетности по  окончанию четверти; Изучение положения о текущем и  итоговом контроле за знаниями учащихся.  -Занятие: Современный урок и его организация.  -Практикум: Знакомство с  методикой подготовки  учащихся к конкурсам,  олимпиадам по предмету. | ноябрь | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | -Беседа: Организация  индивидуальных занятий с  различными категориями  учащихся. Индивидуальный  подход в организации учебной деятельности.  -Тренинг: Учусь строить  отношения; Анализ  педагогических ситуаций;  Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;  Посещение молодым  специалистом уроков учителя - наставника. -Круглый стол «Основные  проблемы начинающего  педагога» | 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 работы  молодых специалистов. |  | Наставники  Педагог-психолог |
|  | -Занятие: Формы контроля  знаний, как помочь  обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.  -Посещение уроков,  мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.  -Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания  методической помощи.  -Посещение открытого урока молодого учителя -коллеги с  целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.  -Практикум: "Современные  образовательные 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 педагогических  ситуаций. Анализ различных стилей педагогического  общения (авторитарный,  либерально-попустительский, демократический).  Преимущества демократического стиля  общения. Структура  педагогических воздействий  (организующее, оценивающее, | март | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |

14

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | дисциплинирующее).  -Беседа: Виды контроля, их  рациональное использование на различных этапах изучения  программного материала.  -Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с  педагогами-новаторами).  -Анализ учебно-воспитательной и методической работы  молодых 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 теме  самообразования).  -Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с  родителями. | апрель | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | -Подготовка методических  рекомендаций в помощь  молодому специалисту.  -Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные  беседы и консультации с молодыми педагогами. | В течение  года | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | -Оказание социально -  психологической помощи  молодым педагогам | В течение  года | Социально­психологическая служба |
|  | -Знакомство с новинками  методической литературы | ежемесячно | Зав. Библиотекой руководитель МО, наставники |
|  | -Выступление молодого  специалиста на ШМО.  Методическая выставка  достижений учителя.  -Анкетирование:  Профессиональные | май | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |

15

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | затруднения. Степень  комфортности нахождения в коллективе.  -Анкетирование: Оценка  собственного квалификационного уровня  молодым учителем и педагогом наставником.  -Анализ и самоанализ  результатов работы всех  участников программы  наставничества. |  |  |

**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 с  молодыми специалистами, выбор наставника. | Корректировка и  утверждение плана  работы с молодыми  специалистами | Корректировка и  утверждение плана  работы с молодыми  специалистами |
| сентябрь | Оформление классной документации (личных дел, журнала, плана воспитательной работы). Составление тематического планирования;.  Посещение уроков  молодых специалистов наставниками. (консалтинговая деятельность). Знакомство с  локальными актами  лицея, регламентирующими УВП. | Час общения с  молодыми специалистами "Расскажи о своих  впечатлениях, достижениях в  прошлом (первом)  учебном году" Посещение уроков  наставника. Подготовка учителя к уроку. Посещение  уроков молодых  специалистов наставниками с  последующим анализом. | Организация методической помощи в проведении уроков,  внеклассных мероприятий. Организация методической помощи в проведении родительского собрания. Посещение уроков своих коллег. |
| октябрь | Методы изучения  личности школьника. Требования к плану воспитательной работы класса.  Методика разработки плана воспитательной работы.  Подготовка и  проведение родительского собрания. | Психолого­педагогические требования к проверке, учету и оценке  достижения планируемых результатов. | Современный учитель в условиях внедрения  ФГОС.  Обмен мнениями по  проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам |

17

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ноябрь | Изучение теории  вопроса «Урок с  позиции требований  системно­деятельностного подхода». Посещение уроков  коллег в МО. | Изучение теории вопроса «Требования ФГОС к  конструированию современного урока». | Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся.  Дискуссия «Домашнее  задание: как, сколько,  когда?» |
| декабрь | Современные образовательные технологии.  Знакомство с теорией и практикой  применения при  посещении уроков  наставника и др.  коллег. Посещение внеклассных занятий, классных часов у  опытных классных  руководителей. | Обучение анализу,  самоанализу урока  (практикум). Посещение внеклассных занятий,  классных часов у  опытных классных  руководителей. | Обучение анализу,  самоанализу урока  (практикум). Посещение молодыми  специалистами внеклассных занятий,  классных часов у  опытных классных  руководителей. |
| январь | Консультации.  Здоровьесберегающий подход в развитии  успешности ученика. Анализ внеклассного мероприятия с  позиции здоровьесбережения. | Консультации.  Здоровьесберегающий подход в развитии  успешности ученика.  Анализ внеклассного  мероприятия с позиции здоровьесбережения. | Основы профессиональной компетентности учителя (профстандарт) Здоровьесберегающий подход в развитии  успешности ученика.  Анализ внеклассного  мероприятия с позиции здоровьесбережения. |
| февраль | Современные образовательные технологии.  Знакомство с теорией и практикой  применения при  посещении уроков  наставника и др.  коллег. «Мой педагогический дебют» - открытые | Формирование метапредметного результата в рамках  урока и внеурочной  деятельности.  Посещение уроков  молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический  дебют» - открытые  внеклассные | Потребность в успехе.  Мотив и цель  достижения. Посещение уроков  молодых специалистов  наставниками. «Мой педагогический  дебют» - открытые  внеклассные 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 условие  профессионального 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 молодых  учителей» Анализ  профессиональных затруднений. | Творческий отчет  молодых учителей. |

19