

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №7» с. Варениковское,  
Степновского муниципального округа Ставропольского края

## **Программа наставничества**

### **«Учитель – учитель»**

с. Варениковское

2021г

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана 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 региональных проектов национального проекта «Образование», «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается 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.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:

- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
- Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности. Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги.
- Проблемы молодого специалиста в новом коллективе.
- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

### Предмет наставничества:

1. Личностные качества - лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.
2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектировании урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологически! климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

### Компоненты системы наставничества

| Ценностно-смысловой                                       | Содержательный  | Технологический                                      | Оценочно-диагностический                                    |
|---|---|--|---|
| Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на | Работа - с социумом, наставниками, наставляемыми, родителями, | Технологии: - интерактивные технологии, -тренинговые | Мониторинг и оценка параметров программы: -организационного |

|  |                                |  |   |
|--|--------------------------------|--|---|
| <p>доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Субъекты:<br/>-наставники и наставляемые.</p> | <p>коллективом организации</p> | <p>технологии,<br/>-проектные технологии,<br/>-консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы,<br/>-информационные технологии</p> | <p>(эффективность системной планируемой деятельности),<br/>-научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами),<br/>-личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения)</p> |
|--|--------------------------------|--|---|

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**Цель Программы:** разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Указанная цель предполагает решение ряда **задач:**

- 1.Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- 2.Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- 3.Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- 4.Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- 5.Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризис: профессионального роста и профессионального выгорания.

**Планируемые результаты программы:**

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
- Учителя-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.

### **Оцениваемые результаты Программы**

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

### **Показатели эффективности внедрения Программы наставничества**

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

3. Относительно изменений в личности наставляемого - участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать: - Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

## Сроки и этапы реализации Программы

I этап: Запуск программы, сентябрь 2021 года.

II этап: Практическая реализация программы - октябрь 2021 года - сентябрь 2024 года.

III этап: Завершение программы - сентябрь 2024 года.

### Участники Программы

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**Наставник-консультант** — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией 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. **Наставляемый:**

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

### Механизм реализации Программы

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности - по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой - это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- Информационное освещение (начальный этап - привлечение участников программы, промежуточные опорные точки - информирование партнеров о ходе программы, финальный этап - отчет о результатах и тиражирование успехов);
- Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями методических служб города или региона, образовательных учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества, ресурсно-методические центры города).

Работа с внутренней средой - вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:

- Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора программы.
- Формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников.
- Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы.
- Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

К условиям запуска Программы относятся:

- Обеспечение нормативно-правовое оформление наставнической программы.

- Информирование коллектива о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов.
  - Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию программы.
  - Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.
  - Создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы.
- Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.). Формирование базы наставников. Главная задача - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

### **Требования к учителю-наставнику**

**Наставник** — учитель, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

Учитель-наставник обязан:

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

### **Требования к наставляемым**

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея 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, руководителем методического объединения, педагогами школы.

### **Принципы реализации**

Реализация программы строится на следующих принципах:

*принцип научности* – использование научно-обоснованных технологий;

*принцип легитимности* – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

*принцип гуманизации* – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

*принцип индивидуализации* – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

*принцип компетентности* — владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

*принцип комплексности* — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации;

*принцип лояльности* — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

*принцип конфиденциальности* — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

*принцип добровольности* — участие в программе наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

*принцип активности* — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

### **Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы**

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

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно - правовую информацию.

### **Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого**

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 наставляемого.

### **Выявление проблемных зон в работе наставляемого**

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

### Составление планов работы с наставляемыми

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

### Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
  - обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
  - участие педагогов в инновационной деятельности;
  - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
  - диссеминация педагогического опыта.
- Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лица, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

**Формы и методы работы с наставляемыми:** 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.

### ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Пары или группы наставник - наставляемый(е) как правило создаются в школе на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно.

| № п/п | Этапы            | Сроки              | Функции                         |
|-------|------------------|--------------------|---------------------------------|
| 1     | Подготовительный | Август – сентябрь  | Управленческая, прогностическая |
| 2     | Организационный  | Сентябрь – октябрь | Диагностическая, методическая   |
| 3     | Практический     | Октябрь – май      | Деятельностная, аналитическая   |



|   |            |            |  |
|---|------------|------------|--|
| 4 | Обобщающий | Май – июнь | Деятельностная, аналитическая, прогностическая |
|---|------------|------------|--|

**План реализации этапов включает:**

| <b>Этап</b>      | <b>Сроки реализации</b> | <b>Задачи</b>   | <b>Содержание этапа (примерное)</b>   |
|------------------|-------------------------|---|---|
| Подготовительный | Август - сентябрь       | Создать организационно - содержательные условия для осуществления наставнической программы. | Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель—учитель»»; создание пакета локальных актов по реализации программы; определение наставнических пар; проведение постоянно действующего семинара для участников «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель — учитель» |
| Организационный  | Сентябрь - октябрь      | Разработка основных направлений.  | Составление индивидуального плана развития под руководством наставника.   |
| Практический     | Октябрь - май           | Реализация основных положений программы наставничества.                                     | Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности и внеклассных мероприятий в наставнических парах; анализ и самоанализ посещенных уроков и внеклассных  |

|            |            |  |  |
|------------|------------|--|--|
|            |            |  | мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями для молодых специалистов; проведение анкетирования участников по наставнической деятельности  |
| Обобщающий | Май - июнь | Подведение итогов работы по реализации программы и анализ результативности деятельности педагога и наставляемого | изучение и обобщение опыта работы по реализации программы; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков); формирование банка методических материалов об опыте реализации программы; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.) |

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022 – 2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

| <i>Сроки</i> | <i>Содержание работы</i> | <i>Ответственные</i>  |
|--------------|--------------------------|-----------------------|
| В            | 1. Осуществление ряда    | Зам. директора по УВР |

|              |   |  |
|--------------|---|--|
| течение года | <p>мероприятий по переходу на профессиональный стандарт.</p> <p>2. Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам.</p>  |  |
| Август .     | <p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <p><input type="checkbox"/> Закрепление наставников за молодыми специалистами.</p> <p><input type="checkbox"/> Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»</p>   | Зам. директора по УВР  |
| Сентябрь     | <p>1. Запуск деятельности муниципальной стажировочной площадки «Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов по открытым вопросам реализации ФГОС»</p> <p>2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <p><input type="checkbox"/> Мастер-класс «Приемы и методы работы с обучающимися в начальной школе на уроках русского языка» (муниципальная сеть по сопровождению молодых специалистов);</p> <p><input type="checkbox"/> Консультация «Планирование образовательной деятельности»</p> <p>3. Организация деятельности муниципальных наставников (по особому плану)</p> <p>4. Консультация по подготовке к участию в очной части конкурса «Лучшие практики</p> | <p>Зам. директора по УВР, и.о.директора школы</p> <p>Зам. директора по УВР, учителя, ответственные за проведение мероприятия</p> <p>Зам. директора по УВР, координатор программы<br/>Зам. директора по УВР</p> |

|         |   |   |
|---------|---|---|
|         | наставничества»   |   |
| Октябрь | <p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> "Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения" - из опыта работы 2 класс</li> <li><input type="checkbox"/> Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций</li> </ul> <p>2. Совещание по итогам проведения ВПР:<br/>«Формирование навыков смыслового чтения: успехи и проблемы»</p> | <p>Зам. директора по УВР</p> <p>учителя, ответственные за проведение мероприятия</p>    |
| Ноябрь  | <p>В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> семинар для молодых учителей начальных классов «Технологии креативного мышления»;</li> <li><input type="checkbox"/> Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодой учитель.</li> </ul>   | <p>Зам. директора по УВР, зав. методическим объединением учителей начальных классов</p> |
| Декабрь | <p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:<br/>«Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг);<br/>5.«Педагогический проект»</p>  | <p>Зам. директора по УВР</p> <p>педагог- наставник</p>                                  |

|         |  |  |
|---------|--|--|
| Январь  | <p>1. В рамках проекта «Школа молодого педагога»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности»;</li> <li><input type="checkbox"/> Мастер-класс «Школьные праздники как одно из главных средств воспитания учащихся начальных классов»</li> </ul> <p>2. Анализ промежуточных результатов программы наставничества</p> | <p>Зам. директора по УВР</p> <p>учителя, ответственные за проведение мероприятия</p> <p>наставники</p> |
| Февраль | <p>1. В рамках проекта «Школа молодого педагога»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» (лекция);</li> <li><input type="checkbox"/> «Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучаемых» (практикум).</li> </ul>   | <p>Зам. директора по УВР</p> <p>наставники</p>   |
| Март    | <p>1. Консультация «О конвергентном подходе в образовании».</p> <p>2. Творческий отчет педагогов-наставников.</p>  | <p>Зам. директора по УВР</p> <p>наставники</p>   |
| Апрель  | <p>3. В рамках проекта «Школа молодого педагога»:</p> <p>«Межпредметный подход как один из приемов в образовательной деятельности»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности</li> </ul>   | <p>Зам. директора по УВР</p> <p>наставники</p>   |
| Май     | <p>1. Самоанализ педагогической деятельности: консультация по заполнению мониторинга педагогической деятельности членов педагогического коллектива;</p> <p>2. Мониторинг внедрения комплексной программы</p>   | <p>Зам.директора поУВР</p> <p>Руководители методических объединений</p>                                |

|  |   |                   |
|--|---|-------------------|
|  | <p>методических объединений<br/>ОУ как аспекта развития<br/>корпоративной культуры;</p> <p>3. Подведение итогов<br/>программы наставничества<br/>за<br/>2022-2023 г. и<br/>планирование на следующий<br/>год;</p> <p>4. Круглый стол «Личные<br/>достижения молодого<br/>учителя» (подведение<br/>итогов работы за год,<br/>определение тем для<br/>занятий на 2023/2024<br/>учебный год)</p> | <p>наставники</p> |
|--|---|-------------------|