

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 20  
с углубленным изучением социально-экономических дисциплин»  
(МАОУ «СОШ № 20»)

## ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАОУ «СОШ № 20»

### 1. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МАОУ «СОШ № 20», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является 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 всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ «СОШ № 20».

Создание целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ № 20» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

### **В программе используются следующие понятия и термины.**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых

для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## **2. Нормативные основы целевой модели наставничества.**

### **Нормативные правовые акты международного уровня.**

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- 1.
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "Определении преждевременного оставления школы".

### **Нормативные правовые акты Российской Федерации.**

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

### **Нормативные правовые акты МАОУ «СОШ № 20»**

- Устав
- Положение о педагогическом совете
- Положение о методическом совете

- Положение о системе наставничества педагогических работников

### 3. Задачи целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработка и реализация программ наставничества.
3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
5. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### 4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе, снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков.
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
6. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
7. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

### 5. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности.
Региональный орган управления образованием	Осуществление государственного управление в сфере образования. Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества; Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
АО ИОО (Архангельский областной институт Открытого образования)	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических

	<p>практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов</p> <p>Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д.</p>
МАОУ «СОШ № 20»	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</p> <p>Реализация программ наставничества.</p> <p>Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>
Куратор	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>
Наставники	<p>Реализация наставнического цикла.</p>

## 6. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, 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.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений педагогов.

## 7. Этапы реализации целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ № 20»

### **I этап – организационный (август – сентябрь 1го года работы)**

Изучение нормативно-правовых документов ОО Инструктаж наставников и молодых педагогов, знакомство их с программой и ее содержанием. Принятие и утверждение плана работы. Знакомство молодых педагогов с особенностями работы в данной образовательной организации, ведением школьной документации. Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогов, их профессиональных возможностей, выявление личностных качеств. Выбор темы по самообразованию. Составление рабочей программы и поурочного планирования

### **II этап – адаптационный (1 год работы)**

Участие в городских семинарах и педагогических чтениях в качестве слушателя. Индивидуальные беседы и консультации по мере необходимости. Взаимопосещение уроков. Практико-ориентированные семинары, практикумы, консультации и другое.

### **III этап – деятельностный (практический) (2 и 3 год работы)**

Участие в городском конкурсе профессионального мастерства. Курсы повышения квалификации. Участие в городских семинарах и педагогических чтениях (в том числе в качестве слушателя). Взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации по мере необходимости. Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года. Круглый стол (дискуссия), практикумы, тренинги. Отчет по теме самообразования. Создание папки достижений педагога. Проведение совместного урока с педагогом-наставником. Открытый классный час. Анализ и самоанализ мероприятия. И другое.

### **IV – аналитико-рефлексивный (апрель – май 3го года работы)**

Открытое внеклассное мероприятие. Анализ и самоанализ мероприятия. Творческий отчет. Беседа, отчет педагога-наставника. Итоговое праздничное мероприятие.

## 8. Формы наставничества в МАОУ «СОШ № 20»

Для реализации целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ № 20» предусматривается форма «Педагог – педагог»

Ее **цель** заключается в разносторонней поддержке для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### **Результат:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.

7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

### Характеристика участников формы наставничества «Педагог - педагог»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник-предметник</b>		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

### Возможные варианты программы наставничества «Педагог – педагог»

Формы взаимодействия	Цель
Опытный педагог – молодой специалист	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
Руководитель – молодой специалист	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

Педагог новатор – консервативный педагог	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
Опытный предметник – неопытный предметник	Методическая поддержка по конкретному предмету.
Руководитель – молодой специалист	Приобретение профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.

### Схема реализации формы наставничества «Педагог - педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог - педагог»	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

#### 9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Мониторинг направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

##### Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

##### Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;

- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. Анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

## **10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

### **Мероприятия по популяризации роли наставника:**

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение наставников благодарностями и грамотами.

### **Дорожная карта на 2022-2025 уч. гг. по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МАОУ «СОШ №20»**

<b>Дата</b>	<b>Тема работы / Мероприятия</b>	<b>Форма работы</b>	<b>Ответственный</b>
<b>I этап – организационный (август – сентябрь 1го года работы)</b>			
Август	Изучение нормативно-правовых документов ОО	Самообразование, консультация	Зам. директора в УР, куратор
Сентябрь	Инструктаж наставников и молодых педагогов, знакомство их с программой и ее содержанием. Принятие и утверждение плана работы.	Консультация	Директор, зам.директора по УР, куратор
	Знакомство молодых педагогов с особенностями работы в данной образовательной организации, ведением школьной документации.	Консультация, беседа	Руководители ШМО, куратор, педагоги-наставники
	Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогов, их профессиональных возможностей, выявление личностных качеств.	Диагностика	Педагоги-наставники, педагог-психолог
	Работа с тетрадями и дневниками учащихся. Единые требования к ведению тетрадей.	Практическое занятие	Педагоги-наставники
	Как вести класный журнал, работа с	Изучение	Зам. директора по



	электронным дневником.	инструкций, консультация учителя информатики	УР, учитель информатики
	Выбор темы по самообразованию.	Консультация	Педагоги- наставники, руководитель ШМО
	Рабочая программа и поурочное планирование.	Практикум	Руководители ШМО
<b>II этап – адаптационный (1 год работы)</b>			
В течение года	По плану городского методического объединения	Участие в городских семинарах и педагогических чтениях в качестве слушателя.	Педагоги-наставники, руководители ШМО
	По плану педагога-наставника или по запросу молодого специалиста	Индивидуальные беседы и консультации по мере необходимости.	Педагоги-наставники
	По плану педагога-наставника или по запросу молодого специалиста	Взаимопосещение уроков.	Педагоги-наставники
Октябрь			
	Как быстрее адаптироваться в школе	Практико-ориентированный семинар	Педагог-психолог
	Составление плана воспитательной работы в классе, планирование внеурочных занятий. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы.	Практикум	Зам. директора по ВР
	Типы, виды, формы уроков. Требования к уроку по ФГОС.	Самообразование	Педагоги-наставники
	Распределение времени на уроке, конспект урока.	Мастер-класс	Педагоги-наставники, руководители ШМО
Конец I четверти	Виды отчетности в ОО. Составление отчетности по окончанию четверти.	Практикум	Педагоги-наставники, куратор
Ноябрь	Классный час: формы проведения.	Самообразование	Педагоги-наставники
	Домашнее задание: как, когда и сколько.	Практикум	Педагоги-наставники
	Проектная деятельность в рамках ФГОС	Консультация руководителя научного общества	Руководитель научного общества
Декабрь	Организация системы работы с родителями и взаимодействие с ними, проведение родительских собраний.	Семинар	Зам. директора по ВР, педагоги-наставники
	Выбор методов и приемов для урока	Семинар	Педагоги-наставники, руководители

			ШМО
Январь	Общение с ребенком	Тренинг взаимодействия	Педагог-психолог
	Создание проблемно-поисковых ситуаций	Практикум	Педагоги-наставники
Февраль	Формирование УУД	Семинар	Педагоги-наставники, руководители ШМО
	«Не учитель – я только учусь!» Поделиться педагогическими случаями (опытом) и первыми удачами. Создать ситуацию успеха. Способствовать повышению уверенности в себе.	Углый стол	м. директора по ВР и УР, куратор, педагоги-наставники, педагог-психолог
	Анализ и самоанализ урока/ мероприятия	Практикум	Педагоги-наставники, куратор
Март	Регулирование поведения обучающихся. Секреты хорошей дисциплины.	Практикум по решению педагогических ситуаций	Педагог-психолог, педагоги-наставники
	Внеклассная работа по предмету: разнообразие методов и форм	Самообразование	Педагоги-наставники
Апрель	Заседание ШМО	Отчет по теме самообразования	Руководители ШМО
	Профессиональная этика и имидж педагога	Семинар	Педагог-психолог
	По плану педагога-наставника или тематическому планированию молодого специалиста	Открытый урок. Анализ и самоанализ урока.	Директор, зам. директора по УР, педагоги-наставники, куратор
Май	Анализ воспитательной работы за год и планирование на будущий учебный год.	Практикум	Зам. директора по ВР
	Анализ 1го года работы.	Беседа, отчет педагога-наставника	Педагоги-наставники
<b>III этап – деятельностный (практический) (2 и 3 год работы)</b>			
<b>2 год работы</b>			
В течение года	«Молодые-молодым»	Участие в городском конкурсе профессионального мастерства	куратор
	«Педагогический дебют»	Участие в областном конкурсе профессионального мастерства	куратор
	По плану АО ИОО	Курсы повышения квалификации	куратор
	По плану городского методического объединения	Участие в городских семинарах и педагогических	Руководители ШМО, куратор

		чтениях (в том числе в качестве слушателя)	
	По плану педагога-наставника или по запросу молодого специалиста	Взаимопосещение уроков	Педагоги-наставники
	По плану педагога-наставника или по запросу молодого специалиста	Индивидуальные беседы и консультации по мере необходимости	Педагоги-наставники
Сентябрь	Выбор темы по самообразованию	Консультация	Педагоги-наставники
	Изменения в программах, учебных планах	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Руководители ШМО
	Создание безопасной среды в школе. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.	Самообразование + консультация	Зам. директора по охране труда
Октябрь	Разрешение конфликтных ситуаций. Пути управления конфликтной ситуацией в детском коллективе	Тренинг	Педагог-психолог
	Составление психолого-педагогической характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	Практикум	Зам. директора по ВР, педагог-психолог
	Факторы, которые влияют на качество преподавания	Круглый стол (дискуссия)	Зам. директора по УР, педагоги школы
Ноябрь	Трудная ситуация на уроке и выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения.	Дискуссия	Педагог-психолог
	Использование современных образовательных технологий в учебном процессе	Мастер-класс	Педагоги-наставники, куратор
	Методы активизации познавательной деятельности учащихся.	Самообразование	Педагоги-наставники
Декабрь	Мотивирование обучающихся	Самообразование + дискуссия	Педагоги-наставники, педагог-психолог
	Создание портфолио педагога.	Самообразование + консультация	Педагоги-наставники
	Организация работы со слабоуспевающими учащимися.	Круглый стол	Зам. директора по УР, педагоги-наставники
Январь	Установление позитивных отношений с родителями и детьми. Формирование позиции сотрудничества педагогов с	Дискуссия	Зам. директора по ВР, педагог-

	детьми и их родителями.		психолог
	ИКТ-компетентность современного учителя	Практико-ориентированный семинар	Учитель информатики
Февраль	Осознание профессиональных страхов и пути их преодоления.	Психолого-педагогический семинар	Педагог-психолог
	Секреты мастерства	Мастер-класс педагогов-наставников	Педагоги-наставники
	Создание собственной методической базы	Консультация	Педагоги-наставники
	По плану педагога-наставника	Проведение совместного урока с педагогом-наставником	Педагоги-наставники
Март	Психолого-педагогическая характеристика обучающегося, выпускника, призывника.	Практикум	Педагог-психолог
	Контроль и оценка учебных достижений обучающихся. Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.	Семинар	Педагоги-наставники, руководители ШМО
	Участие в мероприятии ММО	Выступление	Зам. директора по УР, куратор
Апрель	Заседание ШМО	Отчет по теме самообразования	Руководители ШМО
	По плану педагога-наставника или тематическому планированию молодого специалиста	Открытый классный час. Анализ и самоанализ мероприятия.	Директор, зам. директора по ВР, педагоги-наставники
Май	Анализ 2го года работы.	Беседа, отчет педагога-наставника	Педагоги-наставники, куратор
	<b>3 год работы</b>		
В течение года	«Молодые-молодым»	Участие в городском конкурсе профессионального мастерства	куратор
	«Педагогический дебют»	Участие в областном конкурсе профессионального мастерства	куратор
	По плану АО ИОО	Курсы повышения квалификации	куратор
	По плану городского методического объединения	Участие в городских семинарах и педагогических чтениях (в том числе в качестве	Зам. директора по УР, руководители ШМО

		слушателя)	
	По плану педагога-наставника или по запросу молодого специалиста	Индивидуальные беседы и консультации по мере необходимости	Педагоги-наставники
	По плану педагога-наставника	Проведение совместных уроков	Педагоги-наставники
	По плану педагога-наставника или по запросу молодого специалиста	Взаимопосещение уроков	Педагоги-наставники
Сентябрь	Выбор темы по самообразованию	Консультация	Педагоги-наставники
	Изменения в программах, учебных планах	Анализ изменений в, других документах к началу учебного года.	Руководители ШМО
	Помощь обучающимся и профилактика возможных трудностей при адаптации в 1,5,10 классах	Семинар	Педагог-психолог
Октябрь	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого.	Самообразование + консультация	Зам. директора по УР, куратор
	Особенности региональных условий, в которых реализуются образовательные программы	Самообразование	Руководители ШМО
Ноябрь	Особенности работы с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации.	Беседа с социальным педагогом	Социальный педагог
	Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	Мастер-класс	Руководители ШМО
Декабрь	Как отстоять свою точку зрения	Тренинг	Педагог-психолог
	Нестандартные формы урока.	Самообразование	Педагоги-наставники
Январь	Система работы с одаренными детьми.	Мастер-класс	Руководитель научного общества, педагоги-наставники
	Использование информационных технологий. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	Практикум	Учитель информатики
Февраль	Организация индивидуальной работы с учащимися на уроке	Практическое занятие	Педагоги-наставники
	Индивидуальная программа развития обучающегося	Консультация	Педагоги-наставники
Март	Эмоциональное напряжение и накапливающаяся усталость. Максимально продуктивная	Семинар-тренинг	Педагог-психолог

	организация деятельности при оптимальных энергозатратах.		
	Диагностика и оценка показателей уровня развития классного коллектива и каждого ребенка.	Практико-ориентированный семинар	Зам. директора по ВР
<b>IV – аналитико-рефлексивный (апрель – май 3го года работы)</b>			
Апрель	Заседание ШМО.	Отчет по теме самообразования	Руководители ШМО
	По плану педагога-наставника или тематическому планированию молодого специалиста	Открытое внеклассное мероприятие. Анализ и самоанализ мероприятия.	Директор, зам. директора по ВР, педагоги-наставники, куратор
	Анализ 3го года работы.	Беседа, отчет педагога-наставника	Педагоги-наставники, куратор
	Обобщение педагогического опыта.	Самообразование + консультация	Педагоги-наставники, куратор
Май	Выступление на итоговом педсовете.	Творческий отчет	Куратор
	По плану педагога-организатора	Итоговое праздничное мероприятие.	Педагог-организатор