

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №29

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 29

Подписано электронной подписью
Сертификат:
0090723969269472329CA708DF35F8B064
Владелец:
Светлова Марина Борисовна
Действителен: 27.08.2024 с по 20.11.2025

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Наставник:

Лазар С. К., заместитель директора по УВР

Клюшкина А.С., методист

Сирачитдинова Лилия Медхатовна,
учитель русского языка и литературы
высшей квалификационной категории

Наставляемый:

Измаилова Анна Игоревна, учитель
русского языка и литературы,
молодой специалист первого года работы

г. Сургут, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|------|
| 1. Пояснительная записка..... | с.2 |
| Актуальность программы | |
| Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа | |
| Цель и задачи программы | |
| Принципы наставничества | |
| Модель наставничества | |
| 2. Содержание программы..... | с.7 |
| Участники программы | |
| Мероприятия | |
| 3. Планируемые результаты реализации программы..... | с.13 |
| Количественные | |
| Качественные | |
| Формы контроля | |
| 4. Список использованной литературы и источников..... | с.14 |
| 5. Приложения | |

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы

Актуальность разработки и реализации персонализированных программ наставничества состоит в том, что в МБОУ СОШ № 29 ежегодно увеличивается количество молодых педагогов.

Не секрет, что выпускники вузов не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми. Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой учитель на практике, следует выделить такие наиболее часто встречающиеся, как эмоциональное напряжение, трудности в общении с учениками класса, родителями, с коллегами по работе, с администрацией. Начинающие учителя нуждаются в помощи при разработке урока (41,2%), внедрении новых технологий в преподавании своего предмета (64%), предупреждении конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса (62%), организации работы с родителями (76,6%)¹.

Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Для успешности процесса профессиональной адаптации молодых учителей необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку. Одним из способов решения данной проблемы является наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. Сегодня национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях. Согласно целевым показателям реализации регионального проекта «Современная школа» к концу 2022 года в 100% образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного

¹ Ширшова И. А. АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ
Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского

образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры должна быть внедрена система (целевая модель) наставничества педагогических работников. К концу 2024 года не менее 70% педагогических работников образовательных организаций системы общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества, что позволит решить проблему развития кадрового потенциала, непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников².

Проект «Наставничество» также включен в портфель проектов Программы развития школы на 2023-2025гг. и направлен на включение молодых специалистов в профессиональную среду, обеспечивающую профессиональный и личностный рост молодого педагога.

Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа

Программа разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и

² Национальный проект «Образование», региональный портфель проектов

руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

- приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»;

- приказом Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»;

Методологической основой программы является понимание наставничества как социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, систему смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; составной части методической работы образовательного учреждения по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Закономерности профессионального становления учителя в процессе профессиональной адаптации раскрываются в работах Аржакаевой Т.А., Вершловским С.Г., Гоноболиным Ф.Н., Щербаковым А.И. и другими. Особого внимания заслуживают исследования Аксаковой Т.А., Вершловского С.Г., Кондратьевой Г.В., Лушников И.Д., Поляковой Т.С., посвященные анализу начального периода деятельности молодого учителя, когда происходит его социально-профессиональное становление, Митина Л.М., Ходаков А.Н. в своих работах рассматривают ряд специфических взаимосвязанных аспектов адаптации начинающего учителя. В качестве самостоятельного предмета исследования профессиональная адаптация представлена в работах Антипенко В.А., Бызова В.М., Голянковой Н.М., Касаткиной Н.Э., Кожарской В.И., Солодовой Г.Г., Рудневой Е.Л., Чурековой Т.М.

Цель и задачи программы на 2024-2025 учебный год:

Цель данной персонализированной программы: приобретение молодым педагогом Измаиловой А.И. компетенций в области организации проектной и исследовательской деятельности с учащимися, опыта участия в конкурсах профессионального мастерства на

школьном уровне, необходимых навыков, направленных на преодоление профессиональных затруднений в работе с детским коллективом через организацию взаимодействия с наставником Сирачитдиновой Л.М.

Задачи:

1. Изучить индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого педагога, профессиональные компетенции и сильные стороны наставника.
2. Спланировать систему взаимодействия наставника и наставляемого (формы, периодичность, направления).
3. Организовать совместную деятельность наставников и наставляемого.
4. Оценить эффективность реализации программы с учетом планируемых результатов.

Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов: - принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов - предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества; - принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставников;

- принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности - предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставников, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Модель наставничества

При реализации представленной программы планируется реализация модели «Флешнаставничество», предполагающей краткосрочное сотрудничество молодого специалиста с наставником, который сопровождают педагога в реализации задач, актуальных для него.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Участники программы

Наставляемый:

Измаилова Анна Игоревна, учитель русского языка и литературы. Образование высшее, Сургутский педагогический государственный университет» 2022г.

Стаж педагогической деятельности – 1 год. Общий стаж – 1 год. В МБОУ СОШ № 29 – второй год работы. В должности «учитель русского языка и литературы» - второй год. Является учителем русского языка и литературы в 6х классах. Учитель добросовестно выполняет требования нормативных документов, регламентирующих профессиональную деятельность, реализует все обязанности согласно должностной инструкции. За 2,5 месяца учителем совместно с наставником преодолены следующие затруднения: работа по составлению рабочих программ, подготовка к предметным олимпиадам и конкурсам, проверка итоговых сочинений.

Сотрудничество с наставниками в 2024-2025 учебном году будет направлено на преодоление профессиональных затруднений в работе с детским коллективом в урочной деятельности (проблемы дисциплины, организация внимания учащихся), а также приобретением опыта подготовки детей к участию в научно-практических конференциях

муниципального, регионального и всероссийского уровня; опытом личного участия в лицейском конкурсе профессионального мастерства «Портфолио педагога».

Наставник:

Сирачитдинова Лилия Медхатовна – учитель русского языка и литературы высшей квалификационной категории. Педагогический стаж 29 лет.

Наставник готов делиться опытом организации проектной и исследовательской деятельности с учащимися и опытом подготовки к конкурсам профессионального мастерства.

Мероприятия программы

Мероприятия, спланированные наставниками и наставляемым с учетом индивидуальных потребностей и профессиональных затруднений молодого специалиста, профессиональных компетенций и сильных сторон наставников

| № п/п | Индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого | Мероприятия по взаимодействию наставников и наставляемого | Сроки |
|-----------------|---|---|------------------------------------|
| Усцелёмова Н.А. | | | |
| 1 | Управление детским коллективом в урочной деятельности | Открытый урок в рамках декады для молодых специалистов | Сентябрь 2024 года |
| | | Взаимопосещение уроков | Декабрь 2024- февраль 2025 года |
| | | Взаимопосещение Консультации | Декабрь 2024- февраль 2025 года |
| | | | |

Мероприятия для наставляемого педагога в рамках лицейского плана работы с молодыми специалистами

| № п/п | Содержание деятельности | Срок | Ответственный |
|-------|--|---------------|---|
| 1 | Разработка и утверждение персонализированных программ наставничества | До 01 октября | Педагоги- наставники Сирачитдинова Л.М., учитель русского языка и литературы Наставляемые |

| | | | |
|---|--|----------------|---|
| 2 | Реализация запланированных мероприятий персонализированных программ наставничества | В течение года | Педагоги- наставники Наставляемые |
| 3 | Участие молодых специалистов лицея в городской Декаде молодых специалистов | Сентябрь | Наставники, молодые специалисты |
| 4 | Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи | В течение года | Методисты, заместители директора по УВР Педагог-наставник |
| 5 | Посещение молодыми специалистами уроков и внеклассных мероприятий педагогов лицея | В течение года | Молодые специалисты Педагоги-наставники |

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Количественные:

100% реализация запланированных мероприятий программы

Участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы

Не менее 1 проектной (исследовательской) работы, написанной с учащимся

Качественные:

Положительная оценка взаимодействия наставников и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)

Применение наставляемым полученных от наставников знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности: положительная динамика в работе с детским коллективом; участие в конкурсе профессионального мастерства.

Формы контроля: анкетирование, наблюдение на уроках и внеурочной деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, оценка качества труда и эффективности деятельности педагога по итогам года.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые документы

Национальный проект «Образование»

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»

Приказ ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»

Приказ ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»

Приказ Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Основные термины программы

1. *Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
2. *Модель наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
3. *Наставник*- участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
4. *Наставляемый* – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.
5. *Куратор* – сотрудник Лицея, который отвечает за реализацию персонализированных программ.
6. *Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных на основе оценки профессиональных компетенций или индивидуального запроса профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.
7. «Флеш-наставничество» - это краткосрочное сотрудничество молодого специалиста с несколькими наставниками, которые сопровождают педагога в реализации задач, актуальных для него.

Карта оценки результативности урока по ФГОС

(Калинина Е.А., к.п.н., доцент кафедры ФО [СарИПКиПРО](http://www.izenglish.ru/collaborating/icourses/fgos/typology/criteria) г.Саратов)
<http://www.izenglish.ru/collaborating/icourses/fgos/typology/criteria>

| | |
|--|--|
| 1. Цели урока задаются с тенденцией передачи функции от учителя к ученику. | |
| 2. Учитель систематически обучает детей осуществлять рефлексивное действие (оценивать свою готовность, обнаруживать незнание, находить причины затруднений и т.п.) | |
| 3. Используются разнообразные формы, методы и приемы обучения, повышающие степень активности учащихся в учебном процессе. | |
| 4. Учитель владеет технологией диалога, обучает учащихся ставить и адресовать вопросы. | |
| 5. Учитель эффективно (адекватно цели урока) сочетает репродуктивную и проблемную формы обучения, учит детей работать по правилу и творчески. | |
| 6. На уроке задаются задачи и четкие критерии самоконтроля и самооценки (происходит специальное формирование контрольно-оценочной деятельности у обучающихся). | |
| 7. Учитель добивается осмысления учебного материала всеми учащимися, используя для этого специальные приемы. | |
| 8. Учитель стремится оценивать реальное продвижение каждого ученика, поощряет и поддерживает минимальные успехи. | |
| 9. Учитель специально планирует коммуникативные задачи урока. | |
| 10. Учитель принимает и поощряет, выражаемую учеником, собственную позицию, иное мнение, обучает корректным формам их выражения. | |
| 11. Стиль, тон отношений, задаваемый на уроке, создают атмосферу сотрудничества, сотворчества, психологического комфорта. | |
| 12. На уроке осуществляется глубокое личностное воздействие «учитель – ученик» (через отношения, совместную деятельность и т.д.) | |

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа №29**

Утверждаю
Директор МБОУ СОШ №29

Подписано электронной подписью

Сертификат:

0090723969269472329CA708DF35F8B064

Владелец:

Светлова Марина Борисовна

Действителен: 27.08.2024 с по 20.11.2025

**План работы
учителя – наставника Сирачитдиновой Лилии Медхатовны,
Труфановой Надежды Андреевны
с молодым специалистом русского языка и литературы
Измаиловой Анны Игоревны
2024-2025 учебный год**

Второй год работы

Самостоятельный творческий поиск

Пояснительная записка

Школа - это мир, в котором свои обычаи и правила. Приступив к работе, молодой педагог быстро осознает, что знания, полученные им в высшем учебном заведении, конечно же, хороши, но только теоретически, а в жизни - все иначе!

В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала - вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих учителя-новичка.

Начинающий педагог должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать детей своим предметом. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией школы. И это у него получается, к сожалению, не сразу... Как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно, и вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

Современная же школа заявляет, что ей нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Цель: подготовка молодого учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации, самоактуализации и самоорганизации.

Задачи: помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения, оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, оказать ему практическую и теоретическую помощь, повысить его профессиональную компетентность, помочь удовлетворить потребность молодого учителя в непрерывном образовании и оказывать ему помощь в преодолении различных затруднений; способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога.

В соответствии с задачами наставник **организует следующую деятельность:**

- проводит индивидуальные консультации для молодого учителя русского языка и литературы;

- разрабатывает методические рекомендации молодому учителю с целью повышения эффективности и результативности его труда, роста профессионального мастерства;
- заслушивает отчет молодого педагога по реализации функционала и о результатах деятельности;
- обобщает опыт молодого учителя, обеспечивает контроль за созданием им учебно-методических комплексов;
- организует информационное и методическое сопровождение его деятельности.

| <i>Дата проведения</i> | <i>Тема</i> | <i>Вопросы для обсуждения</i> | <i>Форма проведения</i> | <i>Результат</i> | <i>Задание</i> |
|------------------------|--|---|--|---|---|
| сентябрь | Учебный план - программа - тематическое планирование. Требования к оформлению и ведению школьной документации | Составление годового плана учебно-воспитательной работы. | Индивидуальные консультации | Знание требований и содержания программ, умение отбирать учебный материал, готовность к самостоятельной работе с документами | Изучить методические рекомендации об особенностях учебно-воспитательной работы с детьми в классе. |
| октябрь | Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога Оценка и отметка - одно и то же? Как и что оценивать на уроке? | - Педагогическое самообразование - Участие в работе методического объединения учителей | Просветительское занятие | Создание накопительной папки практических материалов по теме занятия Преодоление склонности к идентификации и иллюзиям | Подобрать литературу для самообразования, изучить образовательные ресурсы Интернета |
| ноябрь | Постановка целей урока, отбор содержания, методов обучения. Целесообразность | -Структура поурочного плана -Изучение задач и целей уроков | Лекция, практическое занятие Просветительское занятие | Постепенное формирование индивидуального тезауруса, освоенных и | Самостоятельное составление целей и задач |

| | | | | | |
|---------|---|--|---|--|--|
| | использования последовательности методов и приемов на уроке. Формы организации познавательной деятельности учащихся | | | применяемых методических приемов. Выработка рекомендаций | |
| декабрь | Как провести эффективно урок Секреты мастерства Решение педагогических ситуаций | Общие вопросы методики проведения урока | Обмен опытом Практическое занятие | Выработка рекомендаций по разработке сценария урока, анализ возникающих проблем, интересных решений Умение решать педагогические ситуации | Разработка сценария урока |
| январь | Индивидуализация и дифференциация обучения – основные направления современного образования | Изучение нового материала с использованием дифференцированных заданий. | Практическое занятие | Деятельность учителя на уроке с личностно ориентированной направленностью. | Методические основы современного урока с разноуровневым дифференцированным обучением |
| февраль | Имидж педагога Открытые уроки для молодого специалиста | - Педагогическая этика, риторика, культура поведения - Уроки русского языка | Просветительское занятие Интерактивные уроки | Выработка рекомендаций | Изучить правила педагогической этики Посещение уроков |
| март | Рациональное применение методов обучения. | Методы и организационные формы обучения | Практическое занятие | Самоанализ уроков | Изучение литературы по методической теме |

| | | | | | |
|--------|---|---|-------------------|------------------------|--|
| апрель | Портфолио достижений педагога Уроки молодого специалиста | - Общие положения портфолио педагога - Структура содержания и порядок ведения портфолио - Оценивание материалов портфолио | Обучающее занятие | Выработка рекомендаций | Изучить портфолио педагога-наставника |
| май | Самообразование | Корректировка плана работы по методической теме | Обучающее занятие | Выработка рекомендаций | Написание плана самообразования воспитателя на новый учебный год |

Отчет наставника о работе с молодым специалистом

1. Посещение уроков молодого специалиста

| № п/п | Дата посещения | Тема урока | Положительные аспекты, выявленные в ходе посещения и анализа урока | Проблемы, выявленные в ходе анализа урока |
|-------|----------------|------------|--|---|
| 1 | | | | |
| | | | | |

2. Посещение внеклассных мероприятий

| № п/п | Дата посещения | Тема занятия | Оценка мероприятия |
|-------|----------------|--------------|--------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

3. Проведено консультаций по работе с школьной документацией и по организации образовательного процесса

