**Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Красновосходская средняя общеобразовательная школа» Кизлярского района РД**

# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

# Красный восход 2022 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № P-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 региональныхпроектов национального проекта «Образование», «Современная школа», «Успех каждого ребѐнка», «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 доверии и партнерстве, позволяющее  передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.  Субъекты:  -наставники и - наставляемые. | Работа - с социумом, наставниками, наставляемыми, родителями, коллективом организации | Технологии: - интерактивные технологии,  -тренинговые технологии,  -проектные технологии,  -консультации,  беседы, тренинги, семинары- практикумы,  -информационные технологии | Мониторинг и оценка параметров программы:  -организационного (эффективность системной планируемой  деятельности),  -научно- методического (наличие методической базы и обеспеченность  кадрами),  -личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения) |

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, утвержденны 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 взаимоотношении 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;

1. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
2. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
3. 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 получат 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.

1. 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;

1. 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, ноябрь 2020-август 2021 года.

II этап: Практическая реализация программы - сентябрь 2021 года - август 2024 года. III этап: Завершение программы - август 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, хорошо развитой эмпатией. 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);
* Взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);
* 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 куратора 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 относится:

* + 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 (коуч)** — участник ПH, 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 (клиента)), 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, хорошо развитой эмпатией.

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, правильностроить свои взаимоотношения с ним;
* совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* периодически отчитываться о своей работе перед наставником, заведующимкафедрой и руководителем методического объединения, педагогами лицея.

# Принципы реализации

Реализация ПН строится на следующих принципах:

*принцип научности –* использование научно-обоснованных технологий; *принцип легитимности –* соответствие всех действий законодательству

Российской Федерации:

*принцип гуманизации –* ориентация наставнической деятельности на развитиеи самоутверждение личности;

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

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

*комплексности —* согласованное взаимодействие педагогов и другихспециалистов на всех этапах реализации ПИ;

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

*конфиденциальности —* неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласиянаставляемого); *принцип добровольности —* участие в ПН 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 дидактическогооснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

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

**Проведение анкетирования и составление информационной карточкинаставляемого** 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 проведѐнных уроков;
* оказание практической помощи по планированию и проведению

мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведѐнных 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. Высококлассные 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 лицея, 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 ОУ 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:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Этап** | **Сроки**  **реализации** | **Задачи** | **Содержание этапа**  **(примерное)** |
| Подготови  тельный | Август- сентябрь | Создать организационно-  содержательные | Проведение методического совета «Организация  наставнической деятельности  «учитель — учитель»;  создание пакета локальныхактов по реализации ПН;  определение наставническихпар (групп);  проведение постоянно действующего семинара для участников ПН  «Правовые аспекты  наставнической деятельности в системе «учитель — учитель» |
| условиядля |
| осуществления |
| наставнической |
| деятельности |
| Организац  ионный | Сентябрь- октябрь | Выявлениесильных и  слабых сторон | Составление индивидуального плана развития под руководством  наставника (коуча)  (*Приложение «Типовой план наставничества»*)*,*  сбор информации для |
| деятельности |
| учителя; |
| разработка |
| основных |
| направлений |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | работы с наставляемыми | формирования плана работы (дорожной карты) наставникас молодым специалистом, проведение ПДС «Образцы анализов контрольных работ», разработка памяток наставникуи молодому специалисту |
| Практичес  кий | Октябрь- май | Реализация основных  положений ПН | Совместная деятельность  субъектов наставнической деятельности в рамках  дорожной карты;  взаимопосещение уроков, занятий внеурочной  деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий  в наставнических парах (группах); анализ и самоанализпосещенных уроков и занятий ВУД и  внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-  классов) учителями-  стажистами для молодых специалистов;  проведение фестиваля- конкурса «2К: коуч + клиент»,  проведение анкетирования участников ПН по  наставнической деятельности. |
| Обобщаю щий | Май-июнь | Подведение  итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности  педагога- наставляемого | изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН;  демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты урокови ВУД);  формирование банка  методических материалов об опыте реализации ПН;  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**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Сроки*** | ***Содержание работы*** | ***Ответственные*** |
| В  течение года | 1. Осуществление ряда мероприятий по переходу на профессиональный стандарт 2. Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам | Участники проблемной группы |
| Август | 1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:   * Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами// Что такое коучинг в школе? * Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»   2.Вводно-установочный семинар по вхождению в МД-тему 2020-2023 уч. года  **«**Конвергенция». Особенности организации исследовательской деятельности года. | Зам. Директора по УВР  координатор направления, орг. группа  Зам. Директора по УВР |
| Сентябрь | 1. Запуск деятельности стажировочной площадки «Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов по открытым вопросам реализации ФГОС» 2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:  * Мастер-класс «Приемы и методы работы с обучающимися с ОВЗ в начальной школе на уроках английского языка» * Консультация «Планирование образовательной деятельности»  1. Организация деятельности наставников (по особому плану) 2. Консультация по подготовке к участию в очной части конкурса «Лучшие практики   наставничества» | Зам. директора по УВР  Зам. Директора по УВР ,  учителя, ответственные за проведение мероприятия Координатор направления Проблемная группа  Зам. Директора по УВР,  координатор программы  Зам. Директора по УВР |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Октябрь | 1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:   * Семинар «Эффективные технологии и методики подготовки к ЕГЭ и ОГЭ по английскому языку» * "Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения" - из опыта работы 1 класс * Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций   2. Совещание по итогам проведения ВПР:  «Формирование навыков смыслового чтения: успехи и проблемы» | Зам. Директора по УВР,  учителя, ответственные за проведение мероприятия  Зам. Директора по УВР |
| Ноябрь | 1. Подготовка к Открытому конкурсу «2К: коуч + клиент»: разработка положения, информирование партнеров, составление графика мероприятий. 2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:  * Митап для молодых учителей начальных классов   «Технологии креативного мышления»;   * Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодой учитель. | Координатор направления, коучи  Зам. Директора по начальной школе, зав.  предметными методическими объединениями |
| Декабрь | 1. Промежуточный мониторинг выполнения Целевой среднесрочной программы развития Красновосходской СОШ на 2020-2023 гг.   «Моделирование технологий развития одаренности на основе междисциплинарной организации образовательно-воспитательного процесса при реализации ФГОС II поколения»   1. Проведение смотра-конкурса «2К: коуч + клиент» 2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: | Зам. директорапо НМР  Зам. Директора по УВР, коучи Координатор направления, |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | * «Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг); * «Педагогический проект» | педагоги- наставники |
| Январь | 1. В рамках проекта «Школа начинающегоучителя»:   * Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности» (муниципальная сеть по сопровождению молодых специалистов); * Мастер-класс «Школьные праздники как одно из главных средств воспитания учащихся начальных классов»  1. Консультирование педагогов по подготовке ими обучающихся к научно-практической конференции (НПК) по глобальной теме   «Конвергенция»   1. «Реализация программы коучинга в ОУ». Представление опыта работы . 2. Анализ промежуточных результатов программы наставничества | Зам. Директора по УВР,  учителя, ответственные за проведение мероприятия  Зам. Директора по УВР,  координатор направления Зам. Директора по УВР  Зам. Директора по УВР,  координатор направления,  наставники |
| Февраль | 1. В рамках деятельности стажировочной площадки  «Межпредметный подход как один из приемов в образовательной деятельности»:   * Семинар «Межпредметный подход во внеклассной деятельности»   2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:   * «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» (лекция); * «Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучаемых»(практикум). | Зам. Директора по УВР, члены стажировочной площадки  Координатор направления |
| Март | 1. Консультация «О конвергентном подходе в образовании» 2. Творческий отчет педагогов-наставников, имеющих нагрузку из внеаудиторных часов | Зам. Директора по УВР  Координатор направления, наставники |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 3. В рамках деятельности стажировочной площадки  «Межпредметный подход как один из приемов в образовательной деятельности»:   * Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности» | Зам. директора по УВР, члены стажировочной площадки |
| Апрель | 1. Практическое занятие по составлению программы по междисциплинарному обучению | Зам. Директора по УВР |
| Май | 1. Самоанализ педагогической деятельности: консультация по заполнению мониторинга педагогической деятельности членов педагогического коллектива; 2. Мониторинг внедрения комплексной программы методических объединений ОУ как аспекта развития корпоративной культуры; 3. Подведение итогов и анализ деятельности стажировочной площадки «Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов по открытым вопросам реализации ФГОС» 4. Подведение итогов программы наставничества за 2021-2022 гг. | Зам. Директора по УВР  Руководители методических объединений  Зам. Директора по УВР,  координатор направления  Зам. Директора по УВР,  координатор направления |
| Июнь | 1. Планирование работы наставников на 2022  – 2023 учебный год  2. Защита индивидуального педагогического проекта.   * Участие в конкурсе лучших учителей как способ творческой реализации в профессиональной деятельности. * Подведение итогов. Анализ и планирование на следующий год.   3. Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год, определение тем для занятий ШНУ на 2022/2023 учебный год) | Зам. Директора по УВР,  Координатор направления Зам. Директора по УВР  Коучи  Координатор направления |