

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской  
области средняя общеобразовательная школа № 8 п.г.т. Алексеевка  
городского округа Кинель Самарской области имени Воина-  
интернационалиста С.А.Кафидова

---

**УТВЕРЖДАЮ**

Приказом директора  
ГБОУ СОШ №8  
п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель  
от 01 сентября 2021г.  
№ 255 - ОД

**ПРОВЕРЕНО**

Зам. директора по УВР  
Плеханова К.Ю.

**ПРИНЯТО**

на заседании  
педагогического совета  
ГБОУ СОШ № 8  
п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель  
Протокол № 1  
от 31 августа 2021г.

**Программа работы с молодым специалистом  
«Наставничество»**



2021г.

## **Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

-новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

-различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями. Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь. Становление молодого учителя, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально - эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

### **Основные принципы организации наставничества:**

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

## **Параметры реализации программы**

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- профессиональное самоопределение,
- творческая самореализация,
- проектирование профессиональной карьеры,
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность,
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

### **Формы работы и методы взаимодействия:**

- анкетирование, тестирование;
- беседы;
- участие работы в творческих группах;
- собеседования;
- деловые и развивающие игры;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и анализ занятий;
- МО (посещение, выступления)
- участие в разных мероприятиях;
- участие в конкурсах;
- разработка и презентация моделей занятий;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

## **1. Общие положения**

**Цель** – оказание помощи в профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого педагога в трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных наклонностей и способностей.

Для достижения поставленной цели были определены следующие **задачи**:

- способствовать выявлению и осознанию молодым специалистом своих профессиональных интересов и затруднений;
- разработать и апробировать индивидуальные планы работы профессионального развития молодого специалиста;
- осуществлять индивидуальное сопровождение профессионального развития молодого специалиста.

### **Инструменты наставничества:**

- анализ посещенных уроков, с последующим самоанализом;
- анкетирование, микроисследование;
- анализ подготовки учащихся к проведению контрольных работ;
- теоретические выступления;
- встречи с психологом, опытными учителями;
- открытые уроки;
- семинары;

-собеседование.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, **наставник выполняет следующие функции:**

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

**Сроки реализации программы:** 3 года

**Организационные основы наставничества**

- 1.Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы
- 2.Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по УВР
3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

**Требования, предъявляемые к наставнику:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

### **Требования к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

## **2.Организация наставничества**

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

### **Этап 1 (первый год). Адаптация молодого специалиста.**

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**Цель этапа** - ознакомить молодого специалиста с деятельностью ГБОУ СОШ №8 п.г.т. Алексеевка г.о. Кинель Самарской области и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации (Приложение 1) молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь). Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;

- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность

- мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации. Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по УВР. На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом

- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста

- Индивидуальный план адаптации молодого специалиста.

Зам. директора по УВР совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития. Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по УВР, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;

- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;

- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;

- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.

- знакомит с заключением об адаптации. Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

## **Этап 2 (первый-второй год). Профессиональное развитие молодого специалиста.**

**Цель этапа** – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана

профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога. Важный момент - планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития до конца второго года работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в ГБОУ СОШ №8 п.г.т. Алексеевка г.о Кинель Самарской области.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по УВР. На процедуру оценки представляются следующие документы:

-Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста.

-Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)

-Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста. Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по УВР, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

### **Этап 3 (второй-третий год). Развитие потенциала молодого специалиста**

**Цель этапа** – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ. Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста. Работа с молодым специалистом на данном

этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах молодежных разработок;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа. Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по УВР.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);
- результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по УВР, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста;
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования, помещаются в дело молодого специалиста

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю директора по УВР следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
  - оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником;
  - план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.
- Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если
- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
  - проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
  - показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

### **Планируемые результаты**

- Адаптации начинающих педагогов в учреждении.
- Осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.
- Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественное изменение отношений в коллективе.
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
- Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий



-Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

- Формирование собственной системы работы.

### Циклограмма методической работы

Срок реализации 3 года

Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
<b>1.Первое направление работы</b>		
Знакомство с начинающим учителем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Изучение «Закона об образовании», ФГОС, профессионального стандарта «Педагог», кодекса профессиональной этики, документов Министерства образования и науки Российской Федерации локальных актов школы, включающих в себя Устав школы, программу развития, основную образовательную программу, положения о заполнении, ведении АСУ РСО, тетрадей, положение факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном учителе, составление рабочей программы и календарно-тематического планирования. Диагностика умений и навыков начинающего учителя. Заполнение информационной карточки листа карьеры начинающего учителя	Сентябрь
Посвящение в учителя	Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя	Октябрь
Современный урок. Требования к его организации	Семинар-практикум, на котором рассматриваются типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания, методика проведения уроков в системно-деятельностном подходе	Ноябрь
Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля	Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. Критерии и показатели качества обучения. Нормы оценивания учебной деятельности. Положение об итоговой и промежуточной аттестации. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Организация мониторинговых исследований: при обсуждении данной темы молодым учителям предлагаются образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, предлагаются способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, предлагается бланк анализа проведенных контрольных работ и мониторинговых исследований. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников	Декабрь
Эмоциональная устойчивость молодого учителя. Функция общения на уроке.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). Проблемы, с которыми сталкиваются педагоги (по личным отчетам учителей).	Февраль
Самообразование учителя-лучшее обучение.	Выбор методической темы. Начинающим учителям предлагаются примерные темы по самообразованию,	Апрель

	оценивается их роль и значение в совершенствовании работы школы, проводится тренинг, как спланировать работу над методической темой на год	
Я - молодой учитель.	Проводится неделя начинающего учителя, по завершении которой организуется проведение творческого отчетного вечера-концерта, на котором начинающие учителя представляют себя не только как педагогов, но и как увлеченных, инициативных людей со своими интересами, талантами. Творческий отчет учителя-наставника	Май
<b>2. Второе направление работы</b>		
Изучение нормативно-правовой базы.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	Сентябрь
Классное руководство. Составление характеристики класса с учетом возрастных особенностей учащихся	Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса). Проводится ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. Предлагается структура плана воспитательной работы. Изучаются основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. Дается опора для составления психолого-педагогической характеристики класса, учащегося. Классный час как урок взаимопонимания. Портфолио учащегося.	Ноябрь
Основы целеполагания урока. Самоанализ урока	Методика целеполагания. Трехдиагональная дидактическая цель в классической методике и целеполагание в системно-деятельностном подходе. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Десять вопросов начинающего учителя при использовании информационных или инновационных технологий. Памятка для проведения самоанализа урока. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока	Январь
Анализ урока	Трехдиагональная дидактическая цель в классической методике и целеполагание в системно-деятельностном подходе. Основы анализа урока. Памятки для проведения анализа урока. Советы начинающему учителю по подготовке урока. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	Март
Методическая выставка достижений молодого учителя	Уровень профессионализма начинающего учителя (заполнение карты учительских достоинств), систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности	Май
<b>3. Третье направление работы</b>		
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Изучаются документы: проводится анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	Сентябрь
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого.	Ноябрь
Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий	Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. Информационные	Декабрь

	технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта	
Внеклассная работа по предмету. Научно-исследовательская деятельность. Методика работы с одаренными детьми	Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одаренными детьми. Определение «одаренные дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одаренными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. Научно-исследовательская деятельность исследовательская деятельность.	Февраль
Профильное обучение. Профорентация.	Концепция мультипрофильного обучения. Социальный заказ общества и модель выпускника школы	Апрель
Успешность педагогической деятельности.	Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». Портфолио начинающего учителя.	Май

## **Индивидуальный образовательный маршрут Крыловой Анастасии Константиновны**

**Целью** составления индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

**Задачами** являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

## Карта индивидуального образовательного маршрута

### 1 этап. Адаптационный

2021-2022 год

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения
Адаптация к новому месту работы: - ознакомление с традициями школы. Выбор и назначение наставников. - адаптация к новым условиям трудовой деятельности; -приспособление к физическим и психологическим нагрузкам; - ознакомление с новыми обязанностями.	Собеседование	В течение года
Установление взаимоотношений: - установление контактов с администрацией учреждения; - установление взаимоотношений с коллегами; -установление отношений с обучающимися и их родителями.	Беседы. Встречи по интересам. Консультирование.	В течение года
Анкетирование (выявление профессионального дефицита)	анкетирование	Начало года
Изучение нормативных документов: - нормативные документы федерального, регионального значения - нормативно – правовое обеспечение образовательного процесса - работа с документами педагога	Работа с документами	В течение года  Август
Выбор темы самообразования	Консультация-практикум. Работа с памятками.	Сентябрь
Участие в конкурсах	Консультирование.	В течение года

### 2 этап. Мотивационный (развитие профессиональных умений)

2021-2023 год

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения
Прохождение курсовой подготовки		В течение года
Методика планирования и организации воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана, совместный анализ, оценка результативности	В течение года
Работа над методической темой самообразования	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ.	В течение года
Посещение мероприятий внутри (педсоветы, семинары-практикумы)	Совместный анализ посещаемых мероприятий	В течение года

Открытые мероприятия	Помощь в подготовке и проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.) Анализ проведенных мероприятий	В течение года
Взаимопосещение занятий	Консультация + открытый показ педагогической деятельности	В течение года
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	В течение года
Разработка методического и дидактического материала	Деловые и ролевые игры Консультирование	В течение года
Работа с сайтами в интернет.	Анализ сайтов, изучение требований.	В течение года
Участие в конкурсах	Консультирование.	В течение года

### 3 этап. Развитие потенциала молодого специалиста

2022-2024 год

Содержание работы	Формы работы и методы взаимодействия	Срок исполнения
Работа с сайтами (страничкой педагога)	Консультация	В течение года
Применение различных педагогических технологий и методов на занятиях	Консультация	В течение года
Проведение открытых занятий (обмен опытом)	Ролевые игры	По графику
Участие в инновационной площадке учреждения	Работа в творческих группах	В течение года
Создание портфолио. Создание положительной мотивации к профессиональному росту.	Круглый стол	В течение года
- участие в семинарах, обсуждениях, встречах; - взаимопосещение уроков; - участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; - прохождение курсовой подготовки	Консультирование. Своевременное информирование о мероприятиях, помощь в подготовке материалов конкурса	В течение года
Проведение мониторинга	Консультирование	В конце года