

Согласовано на заседании
педагогического совета
Протокол №9 от 31.08.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ СОШ №8
М.В. Кучинская



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

2023/2024 учебный год

г.Находка

2023 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации проектов национального проекта «Образование», «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников.

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, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
<p>Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Субъекты: - наставники и наставляемые.</p>	<p>Работа - с социумом, наставниками, наставляемыми, родителями, коллективом организации</p>	<p>Технологии: интерактивные технологии, - тренинговые технологии, - проектные технологии, - консультации, беседы, тренинги, семинары, практикумы, - информационные технологии</p>	<p>Мониторинг и оценка параметров программы: - организационного (эффективность системной планируемой деятельности), - научно методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами), - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения)</p>

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

- ✓ Конституция Российской Федерации;
- ✓ Гражданский кодекс Российской Федерации;
- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ✓ 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, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

Указанная цель предполагает решение ряда **задач:**

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

Планируемые результаты программы:

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- ✓ Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- ✓ Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- ✓ Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
- ✓ Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Оцениваемые результаты Программы

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

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

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

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
 - Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.
2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:
- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
 - уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:
- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
 - нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
 - повышение уровня самооценки наставляемого;
 - активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
 - степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Сроки и этапы реализации Программы

I этап: Запуск программы, сентябрь 2023-май 2027 года.

II этап: Практическая реализация программы - октябрь 2023 года - май 2027 года.

III этап: Завершение программы - июнь 2027 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 относятся:

- Обеспечение нормативно-правовое оформление наставнической программы.
- Информирование коллектива о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов.
- Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию программы.
- Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.
- Создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Основная задача заключается в

выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.). Формирование базы наставников. Главная задача - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Требования к учителю-наставнику

Наставник (коуч) — участник, 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 школе;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым

- изучать нормативные документы, определяющие их 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, методистом и педагогами школы.

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 развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для 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 других специалистов на всех этапах реализации ПИ;

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

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

принцип добровольности — участие в 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 дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

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

Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявление проблемных зон в работе наставляемого

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

Составление планов работы с наставляемыми

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

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

Технология управления наставнической деятельностью

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

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

План реализации этапов включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
Подготовительный	Август	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель — учитель»»; создание пакета локальных актов по реализации ПН; определение наставнических пар (групп); проведение постоянно действующего семинара для участников ПН «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель — учитель»
Организационный	Сентябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника (коуча) (<i>Приложение «Типовой план наставничества»</i>), сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом, проведение ПДС «Образцы анализов контрольных работ», разработка памяток наставнику и молодому специалисту

Практический	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 самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для молодых специалистов; проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности.
Обобщающий	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 уроков и 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**

<i>Сроки</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Ответственные</i>
В течение года	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществление ряда мероприятий по переходу на профессиональный стандарт 2. Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам 	Участники проблемной группы Коучи, координатор по профориентации
Август	<ol style="list-style-type: none"> 1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: <ul style="list-style-type: none"> • Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами// Что такое коучинг в школе? • Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности» 2. Вводно-установочный семинар «Конвергенция». Особенности организации исследовательской деятельности. 	<p>Методист, координатор направления, орг. группа</p> <p>Методист</p>
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Запуск деятельности муниципальной стажировочной площадки «Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов по открытым вопросам реализации ФГОС» (ИМЦ) 2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: <ul style="list-style-type: none"> • Мастер-класс «Приемы и методы работы с обучающимися с ОВЗ в начальной школе на уроках английского языка» (муниципальная сеть по сопровождению молодых специалистов); • Консультация «Планирование образовательной деятельности» 3. Организация деятельности муниципальных наставников (по особому плану) 4. Консультация по подготовке к участию в очной части конкурса «Лучшие практики наставничества» 	Методист, куратор направления

Октябрь	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: Семинар «Эффективные технологии и методики подготовки к ГИА» (муниципальная сеть по сопровождению молодых специалистов);</p> <ul style="list-style-type: none"> • "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. <p>2. Совещание по итогам проведения ВПР: «Формирование навыков смыслового чтения: успехи и проблемы»</p>	<p>Методист, учителя, ответственные за проведение мероприятия</p> <p>Зам. директора по УВР</p>
Ноябрь	<p>1. Подготовка к Открытому конкурсу «2К: коуч + клиент»: разработка положения, информирование партнеров, составление графика мероприятий.</p> <p>2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • для молодых учителей начальных классов «Технологии креативного мышления»; • разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодой учитель. 	<p>Координатор направления, коучи</p> <p>Зам. директора по начальной школе</p>
Декабрь	<p>1. Промежуточный мониторинг выполнения Целевой среднесрочной программы развития МАОУ СОШ №8 на 2022-2023 гг.</p> <p>2. Проведение смотра-конкурса «2К: коуч + клиент»</p> <p>3. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: «Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг); «Педагогический проект»</p>	<p>Методист</p> <p>Методист, коучи</p> <p>Педагоги-наставники</p>

<p>Январь</p>	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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». <p>2. Консультирование педагогов по подготовке ими обучающихся к научно-практической конференции (НПК) по глобальной теме «Конвергенция».</p> <p>3. «Реализация программы коучинга в ОУ». Представление опыта работы на городском уровне.</p> <p>4. Анализ промежуточных результатов программы наставничества.</p>	<p>Методист, учителя, ответственные за проведение мероприятия</p> <p>Методист, координатор направления</p>
<p>Февраль</p>	<p>1. В рамках деятельности «Межпредметный подход как один из приемов в образовательной деятельности»:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Семинар «Межпредметный подход во внеклассной деятельности» <p>2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» (лекция); • «Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучаемых» (практикум). 	<p>Методист Координатор направления</p>
<p>Март</p>	<p>1. Консультация «О конвергентном подходе в образовании».</p> <p>2. Творческий отчет педагогов-наставников, имеющих нагрузку из внеаудиторных часов.</p> <p>3. В рамках деятельности стажировочной площадки «Межпредметный подход как один из приемов в образовательной деятельности»: Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности»</p>	<p>Методист Координатор направления, наставники</p>
<p>Апрель</p>	<p>1. Практическое занятие по составлению программы по междисциплинарному обучению</p>	<p>Методист</p>

Май	<p>1. Самоанализ педагогической деятельности: консультация по заполнению мониторинга педагогической деятельности членов педагогического коллектива.</p> <p>2. Подведение итогов и анализ деятельности «Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов по открытым вопросам реализации ФГОС»</p> <p>3. Подведение итогов программы наставничества ежегодно.</p>	Методист, зам. директора по УВР
Июнь	<p>1. Планирование работы наставников на каждый учебный год.</p> <p>2. Защита индивидуального педагогического проекта.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Участие в конкурсе лучших учителей как способ творческой реализации в профессиональной деятельности. • Подведение итогов. Анализ и планирование на следующий год. <p>3. Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год, определение тем для занятий на новый учебный год)</p>	Методист, зам. директора по УВР Коучи