

Автономная некоммерческая
профессиональная образовательная организация
«Владимирский техникум экономики и права Владкоопсоюза»



УТВЕРЖДАЮ:

Директор АН ПОО ВТЭП

С.Б.Рысева

2022 г.



Программа
наставничества "Учитель - учитель"



Составила:
методист АН ПОО ВТЭП
Михайлова Ирина Юрьевна

г.Владимир

Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества "Учитель-учитель"

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к педагогу предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста, его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Основание разработки программы

Рабочая программа наставничества "Учитель-учитель" разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения 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 и программам среднего

профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися", с распоряжением департамента Владимирской области "Об организации внедрения целевой модели наставничества на территории Владимирской области", в рамках реализации региональных проектов "Современная школа"; "Успех каждого ребёнка"; "Молодые профессионалы"; "Учитель будущего" и в целях внедрения региональной целевой модели наставничества в АН ПОО "Владимирский техникум экономики и права Владкоопсоюза"

Составленная программа связана с действующими нормативными правовыми актами; программой наставничества в рамках целевой модели наставничества; планом работы "Школы молодого педагога", планом методической работы, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классными журналами.

Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества январь 2022 - июнь 2022 года.

Участники Программы

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. 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 педагог, способный осуществлять

всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый:

- 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.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
- Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является "Учитель-учитель". Данная форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового педагога (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных педагогов с наставниками.

Применяемые в программе элементы технологий:

-традиционная модель наставничества (или наставничество "один на один") - это взаимодействие между более опытным педагогом и начинающим педагогом. Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к педагогу, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе

подготовки, поощрять достижения. Практика показывает, что программы развития молодых педагогов с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют дальнейшей работе в образовательной организации.

- ситуационное наставничество подразумевает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда наставляемый нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для наставляемого.

- партнёрское - взаимодействие двух педагогов, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной предметной области, которые требуются другому педагогу. Данная модель используется, если наставляемый был переведен из другой образовательной организации.

- саморегулируемое состоит в том, что ни наставники, ни наставляемые не подбираются специально, а опытные педагоги добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом педагог, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Саморегулируемое наставничество может с успехом применяться как один из инструментов саморазвития педагогов. Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, который, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

- реверсивное подобно традиционному наставничеству. Эта модель предполагает взаимодействие между двумя педагогами. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или

позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам педагога, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д. Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности педагогов старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

- виртуальное - использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития педагога. Исследования участников виртуальной программы наставничества показали значительные изменения в восприятии ценности таких программ для наставляемых, которые в большей степени ориентированы на обмен знаниями, чем на поощрения и поддержку со стороны наставника. Виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других педагогов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга педагогов. Такая модель может применяться, когда наставник и его наставляемый не имеют возможности часто встречаться лично, но, как и для дистанционного обучения, личное общение должно обязательно состояться, чтобы участники процесса смогли общаться без посредничества интернет-технологий.

Содержание программы

Цели реализации программы наставничества молодого специалиста

"Учитель - учитель"

Цель: успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в техникуме;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога.
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста "Учитель - учитель"

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами являются:

- Обязательность - проведение работы с каждым педагогом, приступившим к работе в техникуме.
- Индивидуальность - выбор форм и видов работы с педагогами, которые определяются требованиями должности в соответствии с уровнем профессионального развития.
- Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития педагога продолжается на протяжении 3 лет.
- Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития педагога и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Планируемые результаты:

- совершенствование системы методической работы;
- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую деятельность, культурную жизнь техникума;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшения психоэмоционального состояния;
- повышение качества образования.

Индикативные показатели:

- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с группой на основе изучения личности;
- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- становление молодого педагога как педагога-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.

Основные направления работы по реализации программы

Составление планов работы с молодыми специалистами

План работы информационно-методического блока включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого педагога

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

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда педагога, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрее адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в техникуме,

предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Составление плана работы молодого специалиста

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения учебной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ обучающихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой педагог.

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

Основные участники программы и их функции: наставляемые, наставники для молодых специалистов, наставники для вновь прибывшего специалиста

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующую функцию:

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения

молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего 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 техникума, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с техникумом, 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 техникуме, 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;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста 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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными педагогами; 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 Программы

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности				
Формирование базы наставляемых из числа педагогов.	Январь 2022г	Сформирована база наставляемых	Количество участников, охваченных наставничества не менее 3% от общего количества педагогических работников	Куратор
Организация обучения педагогических работников, наставников в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	по отдельному графику	Сформированы группы наставников для обучения, проведено не менее 3 образовательных занятий для каждой группы, оказаны индивидуальные консультации		Куратор
Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате "нетворкинг"	в течение всего периода реализации ЦМН	Организована общая встреча в формате "нетворкинг", проведено пост- анкетирование на предмет предпочитаемого наставника и наставляемого		Куратор
Формирование наставнических пар или групп	Январь - февраль 2022г	Сформированы наставнические пары или группы		Участники рабочей группы
Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча планирование; - совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом;	в течение всего периода реализации ЦМН	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов		Куратор
Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы	Январь - февраль 2022г	Проведены организационные встречи, составлены индивидуальные планы внутри каждой наставнической пары/группы		Участники рабочей группы
Утверждение индивидуальных планов	февраль 2022г	Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов		Куратор
Реализация индивидуальных планов	в течение всего периода	Индивидуальные планы реализованы не менее, чем на 90%, участие в реализации		Участники рабочей группы

	реализации ЦМН	приняло 100% участников Целевой модели наставничества	
Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры "Твой результат – мои возможности"	Июнь 2022г	Организована деловая игра для участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры "Твой результат – мои возможности", участие в игре приняло не менее 90% участников	Куратор
Программно-методическое сопровождение деятельности			
Разработка программно-методических материалов, необходимых для реализации программы	Январь 2022 г	Программные, методические и дидактические материалы	Куратор
Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для последующего мониторинга эффективности реализации Целевой модели наставничества	Январь 2022 г	Распорядительные акты Положение Разработаны формы диагностической анкеты для каждой сформированной группы	Куратор
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг			
Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	в течение всего периода реализации ЦМН	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением педагога-психолога и специалистов, выбраны формы наставничества	Куратор
Анализ анкет, заполненных после организации общей встречи, нетворкинга	Февраль 2022 г	Анкеты проанализированы, сформированы наставнические пары/группы, информирование участников о сформированных парах/группах, создание приказа по организации о закреплении наставнических пар/группы	Куратор
Внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы (системы) наставничества	По окончании периода реализации ЦМН	Заполнена форма федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программы	Куратор
Информационное сопровождение деятельности			
Создание специальных рубрик в официальной группе с социальной сети "ВКонтакте" и на		Создано не менее 2-х специальных рубрик, сформирован контент-план по наполнению данных рубрик содержанием	Системный администратор

официальном сайте			
Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации Целевой модели наставничества, проведение анкетирования	Июнь 2022г	Отчет о ЦМН; создан реестр потенциальных наставников из числа специалистов	наставники
Управление реализацией Целевой модели наставничеств на уровне образовательной организации			
Контроль процедуры внедрения и реализации ЦМН	Весь период	Выполнено 100% позиций Дорожной карты	Директор Куратор
Проведение консультаций для наставников	В течение всего периода реализации ЦМН	Оказание помощи наставникам	Куратор
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Июнь 2022г	Проведение рефлексии	Куратор
Анализ достигнутых результатов по итогам реализации программы	Июнь 2022г	Определение перспектив дальнейшего развития наставничества, обновление программы	Директор Куратор

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА « УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги - 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 и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в техникуме;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План реализации мероприятий программы наставничества

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1	-Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты. - Беседа: Ближайшие и перспективные планы. -Инструктаж: Нормативно – правовая база (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка.	Январь-февраль	Куратор Председатели ЦК Зав. отделением Методист Наставники

	<p>-Требования к оформлению учебной документации.</p> <p>-Закрепление за молодыми специалистами наставников.</p> <p>-Определение темы по самообразованию.</p> <p>-Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся</p>		
2	<p>- Организация работы наставников.</p> <p>- Составление плана работы молодого специалиста.</p> <p>- Выявление профессиональных затруднений в работе.</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов</p>	<p>Январь-февраль</p> <p>июнь</p>	<p>Куратор</p> <p>Методист</p> <p>Наставники</p>
3	<p>-Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности педагога на уроке. Типы, виды, формы урока.</p> <p>-Занятие: Работа с учебной документацией; обучение составлению отчетности за семестр; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями обучающихся.</p> <p>-Занятие: Современный урок и его организация.</p>	<p>Февраль</p> <p>Март</p> <p>Апрель</p> <p>Март</p>	<p>Куратор</p> <p>Методист</p> <p>Наставники</p>
4	<p>Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков педагога – наставника.</p> <p>-Занятие «Основные проблемы начинающего педагога»</p>	<p>Март</p> <p>Март-июнь</p>	<p>Наставники</p> <p>Педагог-психолог</p>
5	<p>-Индивидуальная беседа: Педагог-психолог – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний обучающихся</p> <p>-Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной</p>	<p>Апрель</p>	<p>Методист</p> <p>Наставники</p> <p>Педагог-психолог</p> <p>Председатели ЦК</p>

	и методической работы молодых специалистов.		
6	<p>-Занятие: Формы контроля знаний обучающимся.</p> <p>-Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных педагогов.</p> <p>-Посещение уроков молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p>	<p>Март</p> <p>Февраль</p> <p>Март-май</p>	<p>Методист</p> <p>Наставники</p> <p>Председатели ЦК</p>
7	<p>-Посещение открытого урока молодого педагога-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.</p> <p>-Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</p>	апрель	Наставники
8	<p>-Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</p> <p>-Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).</p> <p>-Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).</p>	Март-май	<p>Наставники</p> <p>Педагог-психолог</p>
9	<p>-Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>-Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>	Март-май	<p>Методист</p> <p>Наставники</p> <p>Председатели ЦК</p>
10	<p>-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения.</p> <p>-Участие молодого специалиста в заседании ЦК (выступление по теме самообразования).</p> <p>-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>	Апрель	<p>Методист</p> <p>Наставники</p> <p>Председатели ЦК</p>

11	- Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту. - Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами	Март-июнь	Наставники Председатели ЦК Методист
12	- Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам	Январь-июнь	Педагог-психолог
13	- Знакомство с новинками методической литературы	Январь-июнь	Зав. Библиотекой
14	- Выступление молодого специалиста на заседании ЦК . - Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. - Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом наставником. - Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.	июнь	Куратор Методист Наставники Председатели ЦК