

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»
ЛЕВОКУМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Программа наставничества

«Учитель -учителю»

Срок реализации – 3 год

Разработана
учителем русского языка и литературы
высшей квалификационной категории
Гагулиной О.А.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В национальном проекте «Образование» - к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. Кроме того, оно фигурирует не только в тесной связи со школьниками, подростками и студентами. В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться 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.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинаящие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя.

В МБОУ СОШ№1 процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно создавать ситуацию успешности работы вновь прибывших учителей, способствовать развитию их личности на основе диагностической информации о динамике роста, их профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля их деятельности.

Срок реализации программы: 3 год

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающих педагогов.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагогов эмоционально, укреплять веру в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающих учителей.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагогов и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

1. Планируемые результаты:

1. Подготовка вновь прибывших специалистов, в будущем состоявшихся Учителей;
2. Совершенствование системы методической работы;
3. Повышение качества образования;

2. Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

3. Индикативные показатели:

1. умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
2. овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
3. умение работать с классом на основе изучения личности;
4. овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
5. становление молодого учителя как учителя-профессионала;
6. повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

4. Организация работы по программе:

Работа с вновь прибывшими специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемая:

Гуторова Вера Ивановна, молодой специалист, без опыта работы, испытывающая трудности с организацией учебного процесса.

Наставник для вновь прибывшего специалиста:

- 1) Заместитель директора по УВР Балышева Г.А.
- 2) Учитель, работающий в параллели с новым специалистом – Гагулина О.А.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

● **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.

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

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой / новый специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым/новым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1 года.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

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 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;

-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 вновь прибывшему 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 новым специалистом:

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.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- ● администрация организации - участников;
- ● наставники - участники программы;

Составление планов работы с молодым специалистом.

План работы информационно-методического центра 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.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки вновь прибывшего учителя.

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

3. 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 учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему

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

4. Составление плана работы молодого специалиста.

План работы вновь прибывшего специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; 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 учитель.

5. Работа по Программе «Учитель - учителю» – составная часть методической службы.

Этапы реализации Программы:

I этап - 1-й год работы: теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Адаптационная работа включает в себя знакомство молодого специалиста с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д. За молодым специалистом закрепляется наставник.

Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании. Самообразование педагога – работа с научно-методической литературой, выбор методической темы. Молодым учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год, разработка индивидуального плана профессионального становления.

II этап - 2-й год работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

Цель: формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков. Включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
- повышение своего профессионального мастерства,
- посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.
- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.
- проведение семинаров-практикумов.

III этап - 3-й год работ: апробационный (контрольнооценочный).

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождения курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

3. Примерная программа работы наставника Гагулиной Ольги Анатольевны с вновь прибывшими педагогами

1 год. Этап – теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

- 1) определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
- 2) сформировать навыки самоорганизации и активности;
- 3) выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- тренинг, заседания круглого стола.

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы на 2024 - 2025 учебный год	До 2 сентября	Заместитель директора по УВР, руководитель ШМО
2	Закрепление молодого специалиста за педагогом-наставником приказом директора	До 5 сентября	Директор ОУ
3	Анкетирование молодого специалиста «на входе».	До 10 сентября	Психолог
4	Теоретическое занятие. Понятия «программа», «календарно-тематическое планирование», поурочное планирование». Изучение инструкции по заполнению	Сентябрь	Заместитель директора по УВР, наставник

	электронного журнала.		
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь, В течение месяца	Замдиректора по УВР
6	Занятие «Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков.	Октябрь	Заместитель директора по УВР, наставник
7	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Ноябрь	Заместитель директора по УВР, молодой специалист, наставник
9	Занятие «Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия	Декабрь	Заместитель директора по УВР, наставник
10	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Декабрь	Замдиректора по УВР, молодой специалист, наставник
11	Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста	Январь, В течение месяца	Замдиректора по УВР
12	Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. Подведение итогов работы за 1 полугодие.	Январь	Замдиректора по УВР, психолог, социальный педагог, наставник
13	Занятие «Изучение методических разработок «Требования к анализу урока». Составление карты анализа урока	Февраль	Замдиректора по УВР, наставник

14	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока	Март	Замдиректора по УВР, молодые специалисты, наставник
15	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение, составление карты анализа урока	Март	Замдиректора по МР, молодые специалисты, наставник
16	Анкетирование молодых специалистов «на вы- ходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Май	Психолог
17	Заседание «ШМС». Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май	Замдиректора по УВР, молодые специалисты, учитель-наставник
18	Составление отчета работы МО за 2024 – 2025 учебный год.	Июнь	Замдиректора по УВР, руководитель ШМО

2 год. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

Задачи:

- 1) стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- 2) сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
- 3) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной

потребностью в постоянном самообразовании

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы «ШМО» на 2025 - 2026 учебный год	До 3 сентября	Заместитель директора по УВР, руководитель ШМО
2	Закрепление молодых специалистов за педагога ми-наставниками приказом директора	До 5 сентября	Директор
3	Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	До 10 сентября	Психолог
4	Занятие «Составление календарно-тематического планирования по предмету. Составление плана по самообразованию.	Сентябрь	Замдиректора по УВР, руководитель ШМО
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь, в течение месяца	Замдиректора по УВР
6	Занятие «Система воспитательной работы в классном коллективе. Составление плана воспитательного часа, родительского собрания. Составление психолого-педагогической характеристики класса. Составление воспитательного плана работы	Октябрь	Замдиректора по ВР, психолог, наставники
7	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение	Октябрь	Замдиректора по УВР, молодые специалисты,

			наставники
8	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Ноябрь	Замдиректора по УВР, молодые специалисты, наставники
9	Лекторий «Психолого-педагогическая культура учителя»	Декабрь	Психолог
10	Персональный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени	Январь	Замдиректора по УВР, руководитель ШМО, наставники
11	Занятие «ШМС». Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. Выбор темы самообразования.	Январь	Замдиректора по МР
12	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Февраль	Замдиректора по УВР, молодые специалисты
13	Занятие «Портфолио учителя. Использование учебно-дидактических материалов в учебном процессе. Создание банка педагогических новинок, дидактического материала.	Март	Замдиректора по УВР, руководитель ШМО
14	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Март	Замдиректора по УВР, наставники, молодые специалисты
15	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады	По графику декад	Заместитель директора по УВР, молодые специалисты, руководитель ШМО

16	Анкетирование молодых специалистов «на вы- ходе» на выявление профессиональных затруднений	Май	Психолог
17	Заседание ШМО. Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста	Май	Замдиректора по УВР, молодые специалисты, учителя-наставники, руководитель ШМО
18	Составление отчета работы «ШМС» за истекший учебный год.	Июнь	Замдиректора по УВР, руководитель ШМО

3 год. Этап – апробационный (контрольнооценочный)

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Задачи:

- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- 2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

Прогнозируемый результат: молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности.

Формы работы:

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- выступления на педсоветах

№	Содержание	Сроки	Ответственные
1	Разработка и утверждение плана работы «ШМС» на 2026 – 2027 учебный год	До сентября 3	Заместитель директора по УВР
2	Закрепление молодых специалистов за педагогами-наставниками приказом директора	До сентября 5	Директор
3	Анкетирование молодых специалистов на «входе» на предмет выявления педагогических запросов и методических затруднений.	До сентяб-ря 10	Психолог
4	Занятие «Понятия «Элективные курсы», «Факультативные курсы». Правила составления авторской программы элективных, факультативных курсов.	Сентябрь	Замдиректора по УВР
5	Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Сентябрь	Замдиректора по УВР, руководитель ШМО

6	Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия в рамках предметной декады ШМО.	По графику декад	Замдиректора по УВР, молодые специалисты, учителя-наставники
7	Посещение уроков опытных педагогов, обсуждение.	Октябрь	Замдиректора по УВР, молодые специалисты
8	Занятие « Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми	Ноябрь	Замдиректора по УВР, психолог, учителя-наставники
9	Взаимопосещение уроков, анализ, обсуждение	Ноябрь	Замдиректора по УВР, молодые специалисты, руководитель ШМО
10	Занятие «Планирование работы с учащимися с низкой мотивацией к обучению. Формы и методы коррекционной работы. Методы диагностики, критериального оценивания	Январь	Замдиректора по УВР, учителя-наставники
11	Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков	Январь	Замдиректора по УВР, руководитель ШМО, молодые специалисты
12	Фронтальный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период времени	Февраль	Замдиректора по УВР
13	Проведение открытого классного часа	Март	Замдиректора по ВВР
14	Организация и проведение декады молодого специалиста(открытые уроки, внеклассные мероприятия, отчетные выступления).	Апрель	Заместитель директора по УВР, руководитель ШМО

15	Анкетирование молодых специалистов «на вы- ходе» на выявление профессиональных затруднений.	Май	Психолог
16	Заседание «ШМС». Итоги работы, анализ деятельности молодого специалиста. Характеристика МС. Определение необходимости продолжения работы по оказанию учителям наставнической помощи	Май	Замдиректора по УВР, учителя-наставники, руководитель ШМО
17	Составление отчета работы «ШМС» за прошедший учебный год.	Июнь	Замдиректора по УВР, руководитель ШМО

4. Планируемые результаты программы.

Планируемыми результатами программы работы с молодым специалистом и вновь будут:

закрепление нового члена в педагогическом коллективе;

подготовка педагога к профессиональной деятельности;

совершенствование системы научно-методической работы школы;

повышение качества образования;

повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

5. Критерии оценивания педагогической деятельности вновь прибывшего учителя учителем-наставником

№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ обучающегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать различные технологии в обучении				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в				

	течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на уроке				
9	Умение стимулировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				

План-график взаимопосещения уроков

На 2024-2025 учебный год

№	Месяц	Дата посещения	Класс	Ф.И.О. учителя, который дает урок	Предмет	Ф.И.О. учителя, который посещает урок	Цель посещения
1	Сентябрь	10.09	7	Гагулина О.А.	Русский язык	Гуторова В.И.	Получение положительного педагогического опыта
		13.09	6				
2	Октябрь	10.10	5	Гуторова В.И.	Русский язык	Гагулина О.А.	Профессиональная компетентность вновь прибывшего педагога
3	Ноябрь	7.11	5	Гуторова В.И.	Литература	Рудакова Н.Ю.	Обмен опытом
		12.11	8	Климова С.И.		Гуторова В.И.	
4	Декабрь	20.11	10	Гагулина О.А.	Литература	Гуторова В.И.	Получение положительного педагогического опыта
		21.11	9	Сидоренко С.М.		Гуторова В.И.	
5	Январь	21.01	10	Климова С.И.	Литература	Гагулина О.А.	Профессиональная компетентность вновь прибывшего

						Гуторова В.И.	педагога
6	Февраль	12.02	5	Гуторова В.И.	Русский язык	Сидоренко С.М.	Обмен опытом
7	Март	12.03	7	Рудакова Н.Ю.	Русский язык	Сидоренко С.М.	Получение положительного педагогического опыта
8	Апрель	17.04	6	Гагулина О.А.	Русский язык	Климова С.И. Гуторова В.И.	Профессиональная компетентность вновь прибывшего педагога
9	Май	15.05	5	Гуторова В.И.	Русский язык	Гагулина О.А.	Получение положительного педагогического опыта

Планируемые результаты Программы:

1. Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
2. Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.
3. Повышение качества образования.
4. Повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

4. Индикативные показатели Программы:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС ОО.

3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, урок.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Владение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД учащихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

5. Организация работы по программе:

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.