

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Агинская средняя общеобразовательная школа № 3»**

**«Профессиональное
интегрированное сообщество наставников»**

Разработали: Хэ Л.Ч. - зам.директора по УВР
НОО МОУ «АСОШ №3»;
Ячменева Л.В. – учитель начальных классов,
руководитель ШМО НОО МОУ «АСОШ №3»;
Тудупова Е.Ц. – учитель начальных классов,
руководитель ШМО НОО МОУ «АСОШ №3»

Агинское– 2022 г.

Содержание

Пояснительная записка	1
Общие положения	4
Цель и задачи наставничества	4
Новизна программы	
Формы и методы наставничества в школе.	5
Обязанности наставника	6
Обязанности молодого специалиста	6
Создание модели - «Молодой учитель»	6
Создание и реализация программы наставничества	7
Состав «Профессионального интегрированного сообщества наставников»МОУ «АСОШ №3»	8
Этапы деятельности «Профессионального интегрированного сообщества наставников»МОУ «АСОШ №3»	8
Механизмы внедрения наставничества	10
Деятельность «Профессионального интегрированного сообщества наставников» в работе с молодыми педагогами	11
Структура «Профессионального интегрированного сообщества наставников» в работе с молодыми педагогами	11
Результаты деятельности	12
Роль «Профессионального интегрированного сообщества наставников»в МОУ «АСОШ №3»	13
План работы	14
Сетевое взаимодействие в рамкахреализации Программы «Профессиональное интегрированное сообщество наставников»	16
Список литературы	18

Программа «Профессиональное интегрированное сообщество наставников»

Народная мудрость гласит: «Чего нет в творце, не может быть в творении», а дети – это творение своего учителя

Пояснительная записка

На сегодняшний день одна из **актуальных** задач в сфере образования - модернизация образовательного процесса за счёт внедрения эффективных педагогических технологий, качественного отбора содержания учебного процесса, повышения профессиональной компетентности учителей в ходе реализации президентской инициативы «Наша новая школа».

Появление наставничества было вызвано потребностями социума в создании учебно-воспитательных учреждений.

История развития наставничества берет начало еще с Древней Греции. Древнегреческие философы Сократ, Пифагор в своих трудах представили основные принципы деятельности наставника. Например, Сократ говорил, что основной целью наставника является мотивация познавательной, творческой деятельности ученика.

В школах Советской России наставничество в школах развивалось под руководством опытных учителей. Молодым педагогам наставничество было организовано системно, но реализовывалось чаще всего на формальном уровне. Считали, что каждый опытный педагог может быть хорошим наставником. В исследованиях отечественных психологов этой проблеме также уделялось большое значение как одному из направлений развития личностного роста (Е.Бухаркова, О.Горшкова, Л.Иванова и К.Ушинский) [2,1].

Классики советской педагогики считали, что наставники, пользуясь методами консультирования и оценивания работ молодых педагогов способны влиять на деятельность начинающих коллег. Наставник должен не только обладать терпением и спокойствием, но и быть открытым и готовым к диалогу с молодым учителем. Классик педагогики К. Д.Ушинский писал: «Ни один наставник не должен забывать, что его главнейшая обязанность состоит в приучении воспитанников к умственному труду и что эта обязанность более важна, нежели передача самого предмета» [2,1].

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

В своих трудах, советские психологи и педагоги отметили достоинства и недостатки развития наставничества в России. Анализируя литературные источники, мы пришли к выводу, что основными недостатками в развитии наставничества в нашей стране было мало представлено научной и методической информации по подготовке наставников. [5.1].

В современных условиях проблема наставничества является междисциплинарной и рассматривается различными науками, такими как: психология, педагогика юриспруденция, философия, история, философия и экономика [5.1].

Выстроить систему наставничества помогает практическое исследование педагогического опыта, соотнесение с собственной деятельностью через проведение открытых уроков, семинаров-практикумов, мастер-классов. Учитель-профессионал, работая с молодым учителем, повышает уровень образования и личностный рост молодого педагога, а также сам развивает инновационные технологии и актуализирует мотивацию и эффективность наставнической работы.

МОУ «АСОШ №3» представляет собой модель многопрофильной школы со смешанным контингентом обучающихся. Эта система обеспечивает доступность образования для всех категорий обучающихся, в том числе детей с ОВЗ и детей-инвалидов.

Исходя из принципа лично-ориентированного образования, школа реализует начальную основную образовательную программу – 1-4 классы; образовательную программу для детей с ОВЗ

Поэтому содержание и организация образовательного процесса в школе определяется

содержанием образовательных программ разного уровня с целью реализации индивидуальных запросов, обучающихся и формирования ключевых социальных навыков. Необходима профессиональная подготовка и самоопределение педагога относительно уровня содержания обучения при наличии обязательных базовых образовательных компонентов

В современных условиях молодые учителя, приходящие в школу, педагоги, которые окончили институт пусть даже пять лет назад, зачастую оказываются в неведении относительно происходящих в образовании перемен [3.2].

Причиной тому является то, что курсы повышения квалификации, чаще всего направлены на изучение конкретных проблем в одном направлении. А ведь каждый учитель очень часто не только предметник, но и классный руководитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог — организатор, вожатый. И здесь встает вопрос о необходимости своевременно получать достаточно широкий объем инновационных знаний по разным направлениям, но, при этом, не перегружать учителей, не «красть» их время.

Современное образование в вузах сводится только к передаче знаний и формированию умений эти знания применять на практике. Траектория развития и становление личностного роста молодого специалиста как профессионала и гражданина не наблюдается.

Придя в школу, молодые педагоги не умеют распределять свое время и проектировать полученные знания в производственной деятельности и профориентации, как процесса гармоничного вхождения в трудовой коллектив.

Для развития профессиональной среды в школах стоит остро проблема создания интегрированного профессионального сообщества помощи молодым педагогам.

Суть проекта **«Профессиональное интегрированное сообщество наставников»** — обеспечение достаточной ресурсной базы для решения конкретных ежедневных и актуальных задач обучения и воспитания молодых педагогов в условиях современных требований.

Необходимость и целесообразность создания проекта «Профессиональное интегрированное сообщество наставников» обусловлены несколькими факторами:

- запросы государства;
- потребности педагогов;
- потребность самой школы в эффективном инструменте решения конкретных проблем;
- ресурс учреждения;
- изменения в подходах к повышению квалификации.

Нормативно-правовое обеспечение:

- Закон РФ «Об образовании»
- Обновленный Федеральный государственный стандарт общего образования
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»
- Профессиональный стандарт педагога

1. Общие положения

1.1. Наставничество - продвижение существующих знаний и профессиональных навыков работы с выпускниками вузов, молодыми и малоопытными специалистами. [1.3]

1.2. Наставничество в МОУ «АСОШ №3» предусматривает систематическую, интегрированную работу опытных педагогов по развитию у молодого или начинающего специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

1.3 Модели развития наставничества, применяемые «Профессиональным интегрированным сообществом наставников»:

- проблемно-ориентированная модель, основанная на психолого-методическом подходе;
- лично-ориентированная модель, аспектом которой является развитие творческого подхода к выполнению молодыми специалистами своих профессиональных компетенций;
- информационно-консультативная модель, предполагающая инновационный характер за счет интеграции двух взаимосвязанных процессов: обучения и консультирования [6.3];
- модель «конкуренции», направленная на формирование конкурентоспособной личности.

1.4. Принципы обучения педагогов:

- дифференцированное участие педагогов, имеющих различный стаж, в процессе повышения квалификации;
- принцип самоопределения педагога относительно уровня содержания обучения при наличии обязательных базовых образовательных компонентов в знаниях педагога;
- принцип сотрудничества и преемственности более опытных педагогов и начинающих (в соответствии с личным педагогическим опытом и личной программой более опытного педагога); принцип корреляции содержания обучения ситуации и потребностям школы;
- принцип практической направленности, получаемых знаний.

1.5 Содержательные аспекты программы выстраиваются с учётом анализа участия педагогов в целесообразных для них видах деятельности (обучение, воспитание и т.д.); осознания проблем собственной деятельности каждым педагогом; наличие в школе специалистов, несущих опыт инновационной деятельности, а также сотрудничество с отделами, службами, ресурсным центром образования города.

1.6. Действие настоящего положения распространяется на педагогов-наставников и молодых учителей учреждения.

1.7. Положение деятельности «Профессионального интегрированного сообщества наставников» с 2021г. по 2023г. и действует до принятия нового.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества в МОУ «АСОШ №3» - создание образовательной среды, при которой развитие профессиональной компетентности учителя средствами школы и ее социальных партнеров будет наиболее адекватно соответствовать современным требованиям системы образования в целом и потребностям школы.

2.2. Задачи наставничества в МОУ «АСОШ №3»:

- создать условия для развития молодых учителей с учётом их личных способностей, имеющегося опыта, личных мотивов и ценностей;
- обеспечение дополнительных возможностей самоопределения педагога относительно реально существующих потребностей и возможностей школы;
- ускорить процесс профессионального становления молодых учителей;
- способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в СОШ;
- организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса и развития личности каждого обучающегося.

3. Новизна программы.

При внедрении модели «наставник – молодой педагог» не предполагается создание отдельной новой структуры, эффективнее с точки зрения минимизации организационных изменений и финансовых затрат преобразовать уже имеющиеся единицы.

Основной метод внедрения инновации в наставнической деятельности — **технология творческих команд** наставников— разновидность модульной технологии управления.

Команда выступает как основной элемент организационной культуры наставничества. Именно командный метод работы позволяет без специальных материальных затрат добиваться успехов в развитии каждой личности молодых учителей.

4. Формы и методы наставничества в школе.

Педагогическое наставничество отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Формами совместной коллективно-творческой и индивидуальной творческой работы по профессиональному развитию могут быть:

- Лекции и тематические сообщения, мастер-классы, тренинги и т.д.; встречи-обсуждения по текущим проблемам школы, проблемам образования;
- тематические семинары по проблемам реализации проектов школы;
- тематические семинары по подготовке к предстоящей инновационной деятельности;
- участие опытных педагогов школы в обучении начинающих коллег;
- обмен опытом работы;
- целевые взаимопосещения урочных внеурочных, внеклассных, досуговых мероприятий;
- Накопление личной методической копилки педагога и информационно — методического банка школы;
- индивидуальная работа педагога с администрацией школы, научными руководителями по осмыслению и описанию опыта работы;
- ведение индивидуальной карты развития педагога (портфолио);
- разработка и презентация авторских программ педагогов (индивидуально, авторскими творческими группами) [9,4].

Одним из методов в работе пары «педагог-наставник – молодой педагог» являются анкетирование и психологический тест.

Анкеты по выявлению профессиональных затруднений, по определению объема инноваций, используемых учителем и др. (Приложение1). Анкеты определяют готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности.

Анкета для молодого педагога выявит пробелы в педагогической деятельности выпускника вуза, поможет определить, насколько он готов повышать свой профессиональный уровень.

5. Обязанности наставника:

- знать:

- Закон РФ «Об образовании»
- Федеральный государственный стандарт общего образования второго поколения
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»
- Профессиональный стандарт педагога

- формировать и развивать профессиональные компетенции молодого педагога для личного роста в педагогической подготовке по предмету;
- осуществлять помощь и контроль в урочной и внеурочной деятельности молодого педагога;
- осуществлять помощь при составлении планов уроков, мероприятий;
- содействовать творческой активности молодого педагога;
- привлекать к участию обсуждения вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога,
- вести «Дневник работы наставника» с целью оказания молодому педагогу методической помощи;
- сформировать папку «Профессиональное интегрированное сообщество наставников», в которой представлен опыт каждого наставника как итог профессиональной деятельности интегрированного сообщества;

6. Обязанности молодого специалиста:

- изучать:

- Закон РФ «Об образовании»
- Федеральный государственный стандарт общего образования второго поколения
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»
- Профессиональный стандарт педагога

- посещать уроки/мероприятия учителей-наставников;
- уметь планировать урочную и внеурочную деятельность;
- разработать и реализовывать тему самообразования;
- повышать уровень педагогического мастерства через курсы повышения квалификации;
- участвовать в профессиональных конкурсах различного уровня;
- учиться у членов «Профессионального интегрированного сообщества наставников» современным формам и методам инновационных технологий;
- создать отчет - «Электронный портфолио молодого педагога».

7. Создание модели - «Молодой учитель»

В ходе внедрения модели решаются следующие задачи:

1. Повышение занятий в системе повышения квалификации поселка и школы с опорой на собственные научно-методические ресурсы. Повышение уровня профессиональной компетентности учителей в области инноваций.
2. Формирование у педагогов готовности к созданию и отработке модулей — как основной единицы образовательной системы школы.
3. Корректировка и совмещение программы вариативного и дополнительного образования педагогов в соответствии с современными требованиями к технологической готовности учителя.
4. Создание практических условий для обучения за счёт создания достаточного научно-методического ресурса, оптимизации материально-технической базы.
5. Создание внутри научно-методической системы школы комплекса развивающих, мотивационных мероприятий.

6. Создание внутришкольной системы контроля и комплексной оценки динамики профессионального роста педагогов школы.

Контроль и оценка эффективности повышения квалификации педагогов осуществляются на основе анализа занятости и приоритетов педагогов через индивидуальные карты и портфолио. А также путём проведения диагностических мероприятий по различным направлениям:

- результативность функционирования модулей
- повышение качества процесса обучения
- качество воспитательного процесса
- здоровьесберегающая деятельность
- состояние инновационной деятельности [9,6].

7. Создание и реализация программы наставничества в рамках «Профессионального интегрированного сообщества наставников»

В МОУ «АСОШ №3» наставничество осуществляется в рамках «Профессионального интегрированного сообщества наставников», оно является одновременно создателем и носителем опыта, его участники осуществляют взаимное наставничество.

Основные задачи деятельности рабочей группы в рамках «Профессионального интегрированного сообщества наставников»

- Выбор наставников из опытных учителей
- Утверждение списка наставников на заседание рабочей группы
- Повышение квалификации через профессиональные конкурсы, курсы
- Оказание методической помощи молодым учителям
- Контроль деятельности наставников рабочей группы
- Развитие системы непрерывного образования, такой подход призван обеспечить личности успешную самореализацию в профессии, содействовать выполнению его социальной роли в обществе. Следовательно, актуализируется проблема профессионального становления начинающих учителей.

- Развитие мотивации к педагогической деятельности, к профессиональному самовоспитанию и самообразованию, профессиональную направленность, подлинную интеллигентность, готовность к созданию новых технологий.
- Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

8. Состав «Профессионального интегрированного сообщества наставников» МОУ «АСОШ №3» (Приложение 2)

	ФИО	Должность	Стаж работы
1.	Хэ Лидия Чушиевна	Учитель начальных классов	26
2.	Ячменёва Людмила Вениаминовна	Учитель начальных классов	33
3.	Тудупова Евгения Цырендашиевна	Учитель начальных классов	20
4	Цыбендоржиева Билигма Батомункуевна	Учитель начальных классов	4
5	Жамсовета Анна Владимировна	Учитель начальных классов	2
6	Ошорова Норжимо Болотовна	Учитель начальных классов	6
7	Анандаева Наталия Анатольевна	Учитель начальных классов	5

9. Этапы деятельности «Профессионального интегрированного сообщества наставников» МОУ «АСОШ №3» включает этапы:

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя: формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя [4,7]

Первый год.

1 этап – **вводно-ознакомительный**. Участники сообщества знакомят молодых учителей-специалистов с профессиональными обязанностями и правами в рамках круглых столов, семинаров, консультаций. Создание условий для осмысления методологических, психологических и дидактических основ, что позволяет педагогам оценить свою подготовку по отдельным вопросам. Посещение семинаров и мастер-классов по проблеме. Изучение литературы и ресурсов Сети.

2 этап – **развитие и реализация** профессиональных компетенций (планирование, разработка мероприятий, посещение занятий наставников, разработка технологической карты урока, разработка темы самообразования). Выявление уровня технологической готовности молодых педагогов по конкретной теме, необходимость данной новации для повышения качества образовательного процесса, анализ накопленного позитивного и негативного опыта работы педагогического коллектива, адекватность предполагаемых ресурсных затрат планируемому результату.

Изучение педагогом инновационных подходов к обучению и воспитанию учащихся, новых образовательных технологий с учётом специфики школы

3 этап – промежуточно-оценочный.

этап – **оценочный**. Анализ и оценивание полученных профессиональных навыков при проведении уроков молодым учителем. Подведение итогов работы и анализ на основе внутришкольного контроля, диагностики результатов обучения по теме, уровня сформированности определённых компетенций учащихся, саморефлексии педагога по реализации внедрения новых педагогических технологий

Второй год.

1 этап - **инновационная деятельность. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.**

Составление эссе, участие в школьном этапе «Учитель года», руководство проектной деятельностью учащихся, совместные публикации с учителем-наставником.

2 этап - **зачетно-обобщающий**. Итоговая годовая конференция. Выступление наставников и молодых педагогов по итогам деятельности интегрированного профессионального сообщества.

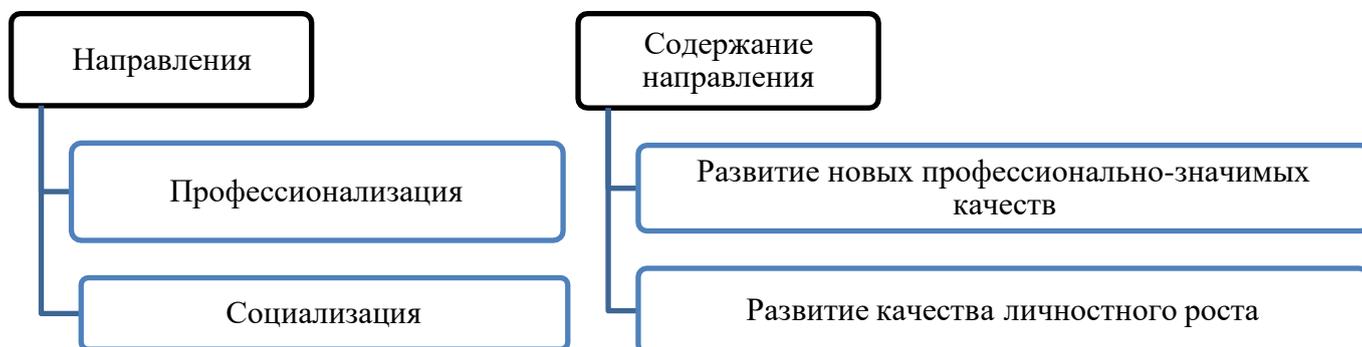
3 этап – **представление портфолио** молодого специалиста и справка-отчет о деятельности молодого специалиста, выданная профессиональным интегрированным сообществом наставников.

Ежегодно в конце учебного года профессиональное интегрированное сообщество наставников анализирует профессиональную деятельность каждого молодого учителя, его рост и способность самостоятельно преодолевать возникающие трудности. Данные заносятся в портфолио молодого учителя и в общую **диагностическую карту профессиональной квалификации педагогических кадров школы**. Она становится основой годового планирования работы обучающего блока [4,8]

10. Механизмы внедрения наставничества



Деятельность «Профессионального интегрированного сообщества наставников» в работе с молодыми педагогами



11. Структура «Профессионального интегрированного сообщества наставников» в работе с молодыми педагогами

В структуру сообщества наставников входят:

I. **Творческие группы предметных модулей в рамках образовательной среды.** В каждый предметный модуль входит обучение и воспитание по конкретной теме. Для того чтобы данная тема была раскрыта наиболее полно и без перегрузок, каждая творческая группа отбирает наиболее эффективные формы работы с молодым педагогом. Соответственно при подготовке возникает запрос на обучение той или иной технологии. Данные запросы поступают наставнику обучающего блока, который изыскивает ресурсы (самостоятельно проводит обучение, приглашает специалиста, подбирает материалы, находит тематические семинары и т.п.)

II. **Школа - ресурсно-внедренческий центр инноваций «Ресурсы сетевого взаимодействия как средство развития образовательной среды»,** отсюда задачи:

- создание информационной среды школы,
- повышение информационно-коммуникативных компетенций молодых педагогов школы.

Все наставники школы являются активными пользователями в сфере ИКТ. Молодой педагог имеет персональный компьютер с выходом в Интернет. **Школа информатизации» - так называется обучающий модуль, целью которого является обучение компьютерной грамотности молодого учителя.** Также молодые педагоги осваивают навыки работы с современной мультимедийной техникой и с ресурсами Интернет — сети. Данная работа позволяет частично вести занятия в обучающем блоке дистанционно.

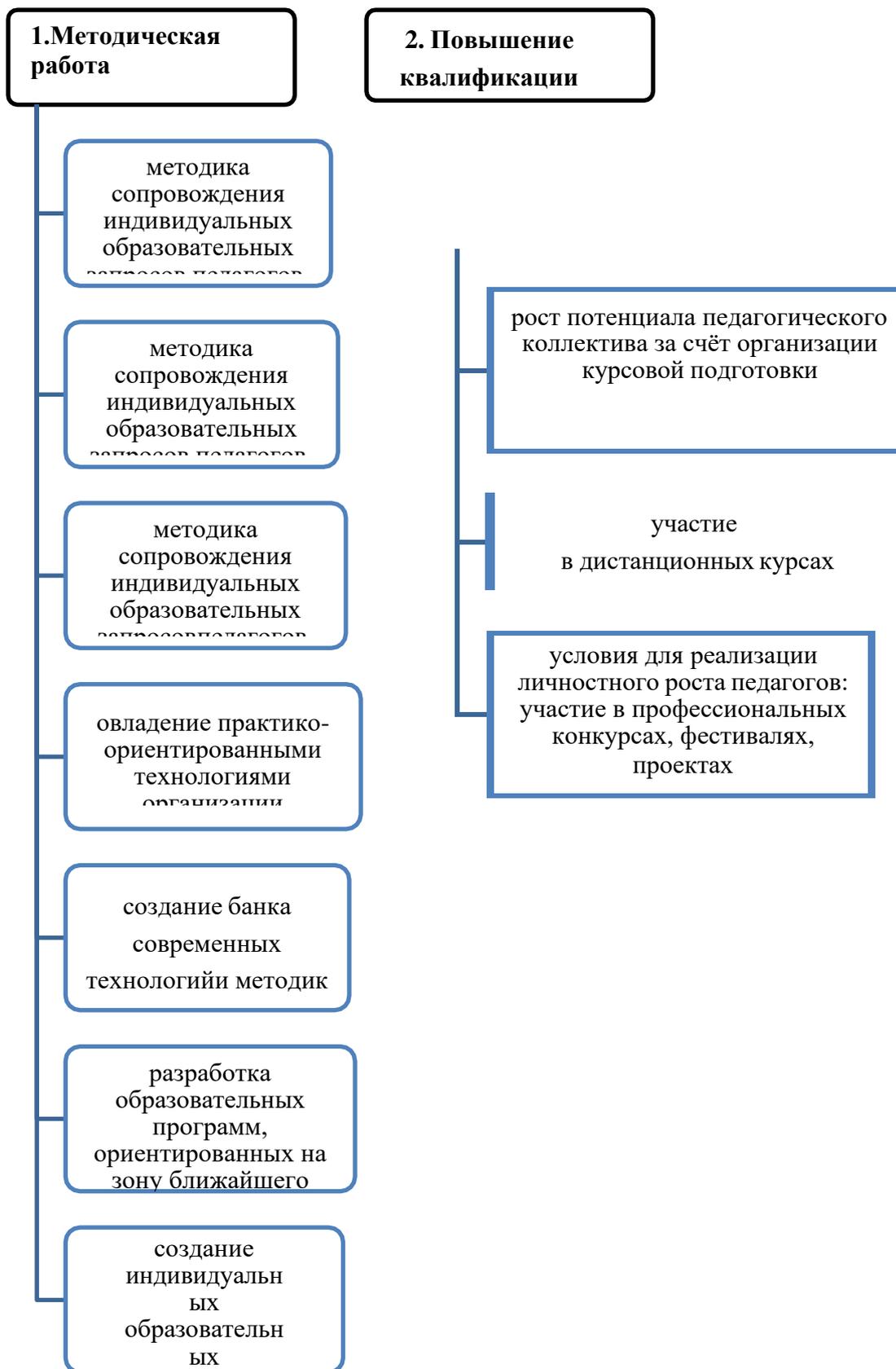
III. В целях апробации вариативных форм и методов учебной деятельности, а также для создания банка инновационных идей и технологий уделяется большое внимание **научно-исследовательской работе** в рамках экспериментальных площадок функционирующих на базе школы на сегодняшний день.

IV. **«Инструментальное обеспечение адаптации детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов к образовательным программам общего и основного образования»** отсюда задачи:

- расширение банка зорovesберегающих технологий,

- формирование здоровьесформирующей инфраструктуры школы
- применение инновационных технологий в обучении [7,10]

12. Результаты деятельности «Профессионального интегрированного сообщества наставников»



3. Развивающие личностные качества молодого педагога:

- расширение образовательной и развивающей потенциал среды за счёт вовлечения учреждений дополнительного образования поселка в процесс развития индивидуальных способностей молодого специалиста;
- обеспечение социального перемещения, расширение социальных контактов наставников и молодых педагогов.
- Расширение пространства социальных проб, практик для молодых педагогов, как условие их успешной социализации;
- овладение молодыми педагогами проектной культурой;
- проявление социальной активности молодых педагогов [8,10]

13. Роль «Профессионального интегрированного сообщества наставников» в МОУ «АСОШ №3»

Даже «прирождённый» педагог- новатор внутри коллектива нуждается в освоении навыков межличностного общения, самопрезентации, рефлексии, дискутировании и других компетенциях.

Грамотный наставник является носителем различных технологий, методов и приёмов образовательной деятельности (педагогического проектирования, например), которым в институте не обучают, и здесь его опыт и знания необходимы для дальнейшего и эффективного развития педагогов.

Кроме того, важным является и признание личного вклада наставника, он заражает своим энтузиазмом, передаёт свои умения. Помогая педагогам проявлять свой творческий потенциал в работе, участвовать в профессиональных конкурсах, транслировать свой опыт в печати, успешно выявляет молодых талантливых и социально активных представителей педагогического коллектива, повышает их профессиональный уровень, престиж самой профессии.

Одним из инструментов планирования, насыщения содержанием и корректировки образовательной деятельности в рамках обучающего блока является учёт данных общего **мониторинга** качества образовательного процесса.

Мониторинг включает диагностику всех основных элементов учебного материала, предусмотренных программой по каждому предмету, проверку не только предметных знаний, но и усвоение специальных и общеучебных умений и навыков. Систематичность контроля (периодичность проверки знаний и умений у всех учеников, накопление ряда отметок за разные виды работ в течение триместра или полугодия) отражается в журнале. По всем предметам используются методы устного и письменного контроля. Каждый предметный модуль имеет свой банк контрольно-измерительных заданий.

Большое внимание уделяется **саморефлексии и самосовершенствованию педагогов** школы в ходе работы над персональными методическими темами в рамках функционирования обучающего блока.

Таким образом, принцип повышения квалификации педагогов как наставников так и молодых педагогов, основанный на конкретных потребностях школы, актуален, т.к. педагоги выбирают курсы не только по своему предмету, но и курсы, направленные на решение актуальных для него самого проблем [7,12].

ПЛАН РАБОТЫ
«Профессионального интегрированного сообщества
наставников» в работе с молодыми педагогами

Содержание работы	ответственный
<p>1. Знакомство молодого педагога с документами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Закон РФ «Об образовании» - Федеральный государственный стандарт общего образования второго поколения - Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» - Профессиональный стандарт педагога - Устав школы <p>2. Изучить права и обязанности молодого педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> - правила заполнения и ведения журналов урочной/внеурочной деятельности; - составление учебных планов 	<p>Хэ Л.Ч.- педагог-наставник</p> <p>Молодые педагоги: Цыбендоржиева Б.Б. Жамсоева А.В. Ошорова Н.Б. Анандаева Н.А.</p>
<p>Продолжение знакомства с документацией Анкета молодого педагога</p> <p>Консультация по реализации темы самообразования Семинар «Помощь молодому педагогу в адаптационный период».</p> <p>Круглый стол «Я – классный руководитель» Урок психологии. "Дисциплина на уроках»</p>	<p>Ячменёва Л.В. педагог-наставник</p> <p>Молодые педагоги: Цыбендоржиева Б.Б. Жамсоева А.В. Ошорова Н.Б. Анандаева Н.А.</p>
<p>Деятельность творческих групп предметных модулей в рамках проведения Недели по естественно-научным дисциплинам.</p> <p>Взаимное посещение открытых уроков наставников и молодых специалистов</p> <p>Групповая консультация по организации и проведению круглого стола</p> <p>"Разработка открытого мероприятия по внеурочной деятельности"</p> <p>Теоретическое занятие "Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися"</p>	<p>Тудупова Е.Ц.- педагог-наставник</p> <p>Молодые педагоги: Цыбендоржиева Б.Б. Жамсоева А.В. Ошорова Н.Б. Анандаева Н.А.</p>
<p>Консультация "Современный урок: структура и конструирование"</p> <p>Практическое занятие "Анализ урока. Виды анализа". Посещение уроков наставника и других учителей и их структурный анализ</p> <p>Групповые и индивидуальные работы с родителями.</p>	<p>Педагоги-наставники Хэ Л.Ч., Ячменёва Л.В.</p> <p>Молодые педагоги: Цыбендоржиева Б.Б. Жамсоева А.В. Ошорова Н.Б. Анандаева Н.А..</p>

<p>Деятельность творческих групп предметных модулей. Промежуточное анкетирование Консультация "Технологическая карта урока – результат организации активной деятельности учащихся" Отчет о работе молодого педагога за I полугодие.</p>	<p>Педагог- наставник Хэ Л.Ч.</p> <p>Молодые педагоги: Цыбендоржиева Б.Б. Жамсоева А.В. Ошорова Н.Б. Анандаева Н.А.</p>
<p>Посещение уроков у молодого специалиста Практикум "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока" Обзор периодической педагогической печати Взаимопосещение мероприятий Групповые и индивидуальные работы с родителями.</p>	<p>Педагоги-наставники Хэ Л.Ч., Ячменёва Л.В., Тудупова Е.Ц.</p> <p>Молодые педагоги: Цыбендоржиева Б.Б. Жамсоева А.В. Ошорова Н.Б. Анандаева Н.А.</p>
<p>Деятельность творческих групп предметных модулей в рамках проведения декады по физико-математическим дисциплинам. Теоретическое занятие "Организация индивидуальной работы с неуспевающими учащимися"</p>	<p>Хэ Л.Ч. педагог-наставник</p> <p>Молодые педагоги: Цыбендоржиева Б.Б. Жамсоева А.В. Ошорова Н.Б. Анандаева Н.А.</p>
<p>Практикум "Содержание, формы и методы работы педагога с родителями" Час психологии</p>	<p>Педагоги-наставники Хэ Л.Ч., Ячменёва Л.В., Тудупова Е.Ц.</p> <p>Молодые педагоги: Цыбендоржиева Б.Б. Жамсоева А.В. Ошорова Н.Б. Анандаева Н.А.</p>
<p>Подведение итогов работы, презентация достижений молодого учителя на заседании ШМО.</p>	<p>Педагоги-наставники Хэ Л.Ч., Ячменёва Л.В., Тудупова Е.Ц.</p> <p>Молодые педагоги: Цыбендоржиева Б.Б. Жамсоева А.В. Ошорова Н.Б. Анандаева Н.А.</p>

Список литературы:

1. Воронин А.С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике. – Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006. – 135с. [1,3]
2. Ичетовкина Н. М. Идеи К. Д. Ушинского в исследовании феномена классного наставничества в отечественной дореволюционной гимназии // Образование и воспитание. — 2015. — №5. — 12-14с. [2,1]
3. Лабунская Н.Л. Наставничество как институт профессионального становления молодых Е.П.Никонова – ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. Волкова В.А. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015.- 89с. [3,2]
4. Поташкин М.М., Ямбург Е.А. Управление качеством образования: Практикоориентированная монография и методическое пособие / Под. Ред. М.М.Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2000 – 448с. [4.
5. Таланчук Н.М., Осипов П.Н, Непримерова Н.А., В. Отчеты лаборатории наставничества – Казань: Институт профессионально-технической педагогики 1979, 1980 гг. [5,1]
6. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — 845-847с. [6,3]
7. <http://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiya-nastavnichestva-v-shkole> [7,10], [7,12]
8. <http://prodod.moscow/archives/3744> [8,10]
9. <http://www.ug.ru/archive/42239> [9,4], [9,6]