

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА ДЖАНКОЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 4»**

РАССМОТРЕН

на заседании ШМО
учителей социально –
гуманитарного цикла
Протокол от «26» августа 2022 г. № 01
руководитель ШМО

 Л.А. Лянцева

УТВЕРЖДЕН

Приказом от 31.08.2022г. №317-ОД

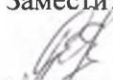
Директор



И.А. Кушева

СОГЛАСОВАН

Заместитель директора по УР

 А.Л. Суворова

«31» августа 2022 г.

**Программа наставничества
«Учитель – учитель»
на 2022/2023 учебный год**

Срок реализации: 1 год

Автор-разработчик: Абдулаева С.Р.,
учитель английского языка
первой квалификационной категории

2022 г.

Паспорт программы наставничества

	Наименование программы	Программа наставничества молодого специалиста МОУ «Средняя школа № 4»
1.	Основание для разработки программы	Конституция Российской Федерации; Гражданский кодекс Российской Федерации; Трудовой кодекс Российской Федерации; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642); Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16); Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р; Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом» и в целях реализации в образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».
2.	Автор-разработчик программы	Абдулаева Севиля Расимовна, учитель английского языка первой квалификационной категории
3.	Цель программы наставничества	Создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
4.	Задачи программы наставничества	1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками. 2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя. 3. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности

		каждого педагога. 5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности. 6. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 7. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.
5.	Сроки и этапы реализации программы наставничества	Срок реализации программы – 1 год (2022-2023 уч.год). I этап – Подготовительный (подготовка условий для запуска программы наставничества (август –сентябрь 2022 г.) II этап – Основной (октябрь 2022 г. - апрель 2023 г.) а) формирование базы наставляемых; б) формирование базы наставников; в) обучение наставников; г) формирование наставнических пар/групп; д) организация работы наставнических пар/групп; III этап –Аналитико-обобщающий (завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы наставничества (май 2023 г.)
6.	Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации. 2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала. 3. Улучшение психологического климата в образовательной организации. 4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов. 5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения. 6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами. 7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).
7.	Контроль за исполнением программы наставничества	Управляющий Совет МОУ «Средняя школа № 4», Методический совет, который обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы наставничества (внутренняя экспертиза), Отдел образования Администрации города Джанкоя (внешняя экспертиза). Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно. Организация выполнения Программы наставничества осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета МОУ «Средняя школа № 4» Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.
8.	Дата утверждения программы наставничества	Август 2022 г.

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Данная программа призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

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» прописано, что через наставничество будет решаться задача профессионального роста педагогических работников.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей самопознания и саморазвития.

Содержание программы

Разработанная программа наставничества молодого специалиста связана с действующими нормативными правовыми актами МОУ «Средняя школа № 4», программой наставничества в рамках целевой модели наставничества; планом работы «Школы молодого специалиста»; планом научно-методической работы; рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности; планом воспитательной работы.

Цель программы наставничества молодого специалиста - создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также

создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы наставничества молодого специалиста:

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

3. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

6. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

7. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в школе 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 3 лет.

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

Этапы реализации программы

I этап – Подготовительный

Цель – создание нормативной и методической базы для реализации программы.

II этап – Основной

1) Адаптация молодого специалиста.

Цель - ознакомить молодого специалиста с деятельностью школы и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

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

- ✓ убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- ✓ подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому педагогу в первый день работы;

✓ составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность:

✓ мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе. Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- ✓ история учреждения и его развитие;
- ✓ администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- ✓ наиболее важные документы учреждения;
- ✓ политика в области работы с родителями;
- ✓ содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- ✓ техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- ✓ вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ✓ ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- ✓ обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
- ✓ ознакомить с организационной структурой школы;
- ✓ провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ✓ ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ✓ ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ✓ ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
- ✓ предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой или вновь прибывший педагог будет работать;
- ✓ объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения.

Существующие правила и процедуры;

- ✓ ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ✓ ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ✓ ознакомить с контактными лицами вне учреждения;
- ✓ ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

2) Профессиональное развитие молодого специалиста

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

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- ✓ самообучение;
- ✓ наставничество;
- ✓ участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- ✓ участие в мероприятиях, организованных в школе.

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

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

✓ Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

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

3) Развитие потенциала молодого специалиста

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

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

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- ✓ обучение;
- ✓ самообучение;
- ✓ участие в конкурсах молодежных разработок;

- ✓ участие в мероприятиях, организованных ОУ.

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

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- ✓ Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

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

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней готовит следующие документы:

- ✓ отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- ✓ оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником
- ✓ план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности; показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

III этап – Аналитико-обобщающий

Цель – анализ проделанной работы, определение сильных и слабых сторон, подготовка материалов для трансляции опыта.

Основные направления работы по реализации программы наставничества

1. Составление плана работы с молодыми специалистами

План работы 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 проведенных уроков;
- ✓ проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя

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 молодого 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 молодого 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.

Параметры реализации программы

Программа наставничества должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Форма наставничества «Учитель - учитель»

Предполагает несколько моделей взаимодействия:

взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»: поддержка опытного педагога для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»: конкретная психолого-эмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»: в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной дисциплине.

Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста и ее эффективности

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчета по форме, на совещании при зам. директора.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом объединении учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы «Школа молодого специалиста», наставничества «Учитель-учитель».

План реализации мероприятий программы наставничества

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:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.

2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1.	- Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты. - Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.	август-сентябрь	Директор школы, зам.директора по УР, руководитель МО, наставники

	- Инструктаж: Нормативно –правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка. - Требования к оформлению школьной документации. - Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: как вести электронный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.		
2.	-Организация работы наставников. -Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя». -Составление плана работы молодого специалиста.	сентябрь - октябрь	Директор школы, зам. директора по УР руководитель МО, наставники
3.	-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. -Семинар классных руководителей -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов -Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. -Занятие: Работа со школьной документацией; обучение составлению отчетности по окончанию четверти; - Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. -Занятие: Современный урок и его организация. -Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	ноябрь	Директор школы, зам. директора по УР руководитель МО, наставники
4.	-Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности. -Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; - Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.	декабрь	Директор школы, зам. директора по УР руководитель МО, наставники
5.	- Индивидуальная беседа: Психолого–педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся. -Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда. -Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.	январь	Директор школы, зам. директора по УР руководитель МО, наставники
6.	- Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам. -Посещение уроков, мероприятий, классных часов,	февраль	Директор школы, зам. директора по УР руководитель МО, наставники

	мастер-классов у опытных учителей школы. -Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. -Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока. -Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»		
7.	Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. -Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее). -Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. -Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами). -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.	март	Директор школы, зам. директора по УР руководитель МО, наставники
8.	Неделя молодого педагога. -Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры). -Участие молодого специалиста в заседании объединения (выступление по теме самообразования). -Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.	апрель	Директор школы, зам. директора по УР руководитель МО, наставники
9.	Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя. -Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. -Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником. -Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.	май	Директор школы, зам. директора по УР руководитель МО, наставники
10.	Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту. -Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.	в течение года	Директор школы, зам. директора по УР руководитель МО, наставники
11.	Оказание социально- психологической помощи молодым педагогам	в течение года	Социально-психологическая служба