

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 6 ИМЕНИ ГЕРОЯ РОССИИ
ШЕРСТЯННИКОВА АНДРЕЯ НИКОЛАЕВИЧА
УСТЬ-КУТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

666782 Иркутская область, г. Усть-Кут, ул. Шерстянникова, д.3
ИНН 3818015757/КПП 381801001/ ОГРН 1023802082700

Тел. (8- 39565) 6-03-62; e-mail: school6-uk@yandex.ru; web-site: <http://ust-kut6.irkutschool.ru>

Рассмотрено:
на педагогическом совете
протокол № 7 от 31.08.2021 года

Утверждаю:
Директор
МКОУ СОШ № 6
им. Шерстянникова А.Н. УКМО
Эмрих З.С. _____
Приказ № 106/1-од от 31.08.2021 года



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ- УЧИТЕЛЬ»**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Название</p>	<p>Программа наставничества муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 6 им. Шерстянникова А.Н. УКМО</p>
<p>Нормативно- правовая база</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ(ред. от 31.07.2020) (с изменениями и дополнениями, вступ. В силу с 13.082020). - Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16). - Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.
<p>Цель</p>	<p>Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.</p>
<p>Задачи</p>	<p>Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых); создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.</p> <p>Организовать методическую работу с наставляемыми.</p> <p>Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный педагогический опыт.</p> <p>Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил</p>

	поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Создание условий социально-психологического комфорта и защищённости новых членов педагогического коллектива; - формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами; - формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования; - реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности; - рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.
Основные исполнители	Администрация школы, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители школьных методических объединений

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Содержание программы	4
2.1. Цели реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель».....	4
2.2. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель».....	5
2.3. Основные направления работы по реализации Программы	6
2.4. Механизм управления программой.....	7
3. Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель» и её эффективности	9
4. План реализации мероприятий программы наставничества на 2020 - 2024 учебные годы	12

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества «Учитель-учитель»

Создание программы наставничества продиктовано временем. 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 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. 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.

В МКОУ СОШ № 6 им. Шерстянникова А.Н. УКМО процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: наставляемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, 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 на базе МКОУ СОШ №6 им. Шерстянникова А.Н. УКМО в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между

обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта

«Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества 3 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «Учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (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 учителей школы с наставниками.

Применяемые в программе технологии: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, медиация, проектная.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Цели реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель»

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

Задачи:

- ✓ Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру 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 учителя.

- ✓ Повышать профессиональный уровень педагогов с учётом их потребностей, затруднений, достижений.
- ✓ Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
- ✓ Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- ✓ Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- ✓ Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

2.2. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель»

Основными принципами работы с молодыми и 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 3 лет.

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

Планируемые результаты:

- ✓ подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
- ✓ совершенствование системы методической работы;
- ✓ повышение качества образования.

Индикативные показатели:

- ✓ умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- ✓ овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- ✓ умение работать с классом на основе изучения личности;
- ✓ овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- ✓ становление молодого учителя как учителя-профессионала;

- ✓ повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

2.3. Основные направления работы по реализации программы

2.3.1. Составление планов работы с молодыми специалистами

План работы наставничества 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.

2.3.2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя

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

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

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу рабочих 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.

2.3.4. 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.

2.3.5. Этапы реализации Программы:

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

2.4. Механизм управления программой

2.4.1. 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 учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

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 учётом 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 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 молодому специалисту:

- ✓ изучать нормативные документы, определяющие служебную деятельность; 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 современным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с наставником;
- ✓ совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- ✓ периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

2.4.2. Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: 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, конкурсах; прохождение курсов.

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

- ✓ администрация организации - участники; наставники - участники программы; педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1. Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на методическом совете.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом заседании школьного методического объединения учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых при реализации программы наставничества «Учитель - учитель».

3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь в качестве наставника»	2021 год 8 педагогов	2024 год

Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	2021 год 8 педагогов	2024 год
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	2021 год 3 педагога	2024 год
Количество наставников из числа педагогов	2021 год 8 педагогов	2024 год

Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»		
Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными проектами	2021 год 0	2024 год
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства (очных, заочных, дистанционных)	2021 год 4	2024 год
Количество педагогов, подготовленных наставниками и принявших участие в исследовательской и проектной деятельности	2	
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в семинарах, конференциях, совещаниях и др. по обобщению своего	2	

опыта работы		
Количество педагогов – наставляемых, работающих над самообразованием	8	
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	2021 год 0	2024 год
Количество педагогов, подготовленных наставниками и давшими открытые уроки	4	
Вклад организации в развитие муниципальной практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	2021 год 0	2024 год
Количество проведенных образовательной организацией мероприятий по вопросам наставничества	2021 год 2	2024 год
Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном, региональном уровне	2021 год 0	2024 год

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости 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 удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- ✓ качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- ✓ сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- ✓ 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
	<ul style="list-style-type: none"> • Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты. • Беседа: традиции школы, ближайшие и перспективные планы школы. • Инструктаж: нормативно – правовая база (образовательные программы, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка. • Закрепление за молодыми специалистами (и вновь прибывшими) наставников. • Определение темы по самообразованию. <p><u>Практические занятия:</u> планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем рабочих программ, составление рабочих программ, планов работы с мотивированными и слабыми учащимися, плана работы по самообразованию; знакомство с учебной и методической литературой, поурочное планирование). Изучение инструкций: как вести электронный журнал, личные дела обучающихся; выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.</p>	Август-сентябрь	Директор школы, заместитель директора, руководитель ШМО, наставники
	<ul style="list-style-type: none"> • Оказание социально – 	В течение	Социальный педагог

	психологической помощи молодым (вновь прибывшим) специалистам	года	Педагог - психолог
	<ul style="list-style-type: none"> • Организация работы наставников, составление плана работы • Составление плана работы молодого специалиста. 	Сентябрь	Заместитель директора, руководитель ШМО, наставники
	<ul style="list-style-type: none"> • Посещение уроков (взаимопосещение) • Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. • Обучение составлению отчётности по окончании четверти • Изучение Положения о текущей и промежуточной аттестации обучающихся • Практикум: знакомство с методикой подготовки обучающихся к олимпиадам и конкурсам 	Сентябрь-октябрь	Заместитель директора, наставники
	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов • Планирование участия в конкурсах профессионального мастерства 	Декабрь	Заместитель директора, наставники
	<ul style="list-style-type: none"> • Беседа: организация индивидуальной работы с различными категориями обучающихся (мотивированные, слабая мотивация, по проектной деятельности, конкурсы 	Январь	Заместитель директора, наставники

	творческие, предметные) • Беседа: работа по самообразованию		
	• Посещение уроков молодого специалиста, обучение самоанализу урока, индивидуальные беседы и консультации • Планирование участия в методической работе РМО	Февраль	Заместитель директора, наставники
	• Беседа: виды контроля на разных этапах урока • Использование инновационных технологий • Участие в работе ШМО, РМО	Март	Заместитель директора, Наставники, руководители ШМО
	• Участие в проектной и исследовательской деятельности • Взаимопосещение уроков, индивидуальные беседы	Апрель	Заместитель директора, наставники
	• Анализ выполнения планов работы (педагога-наставника, молодого специалиста) • Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому (вновь прибывшему) специалисту	Май	Заместитель директора, наставники

План работы Школы молодого специалиста

Цель работы: оказание психологической поддержки и методической помощи молодым специалистам в вопросах адаптации в педагогическом, ученическом и родительском коллективах, совершенствование теоретических знаний и повышение педагогического мастерства.

Задачи работы:

- ✓ выявление уровня профессиональной подготовки и затруднений молодых специалистов;

- ✓ повышение уровня методической подготовленности молодых специалистов по выполнению должностных обязанностей;
- ✓ знакомство с нормативно – правовой документацией;
- ✓ оказание практической помощи молодым специалистам в освоении основных направлений деятельности;
- ✓ формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, в постоянном освоении современными педагогическими технологиями;
- ✓ осуществление обмена опытом по овладению новыми формами и методами работы;
- ✓ создание условий для самореализации молодых специалистов.

Формы работы:

- ✓ «круглый стол»;
- ✓ консультации с членами администрации, опытными учителями - предметниками;
- ✓ открытые занятия и тренинги;
- ✓ семинары, совещания;
- ✓ анкетирование;
- ✓ взаимопосещение уроков, внеклассных мероприятий;
- ✓ беседа.

Ожидаемые результаты:

- ✓ успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- ✓ активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности молодого педагога (вновь прибывшего) в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- ✓ совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- ✓ использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

	Направления работы	Сроки проведения	Содержание работы, результаты
1.	Требования к документации	В течение года	Рабочие программы - структура, календарно-тематическое планирование; Требования по ведению

			электронных журналов; тема по самообразованию; рабочие тетради – единые требования; работа с учащимися повышенной и слабой мотивации- планы работы.
2.	Профессиональные, методические проблемы в работе	В течение года	Анкетирование (проблемы- дифференцированный подход, самообразование, повышение педагогического мастерства Формирование банка материалов: Дифференцированный подход, типы уроков по ФГОС, анализ и самоанализ урока; конструирование уроков по ФГОС, как не допустить конфликта с родителями
3.	Участие в конкурсах		Помощь в подготовке к конкурсам профессионального мастерства (оформление документации, помощь в подборке методических материалов, материалы на сайт-урок, внеурочное мероприятие), участие в конкурсах грантовых поддержек молодёжных инициатив
4	Самообразование	В течение года	Курсы повышения квалификации, тема самообразования
5	Участие в работе ШМО, РМО	В течение года	Представление своего педагогического опыта
6	Посещение (взаимопосещение) уроков	В течение года	Повышение профессиональных компетенций
7	Исследовательская и проектная работа	В течение года	Участие в НПК
8	Подготовка к Дню молодого специалиста-открытый урок	Май	