

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
2022-2025 гг.**

Наставник: Суромина Татьяна Михайловна, учитель английского языка на уровнях начального, основного и среднего образования

Наставляемый: Шаповалова Ксения Владимировна, учитель английского языка на уровнях начального, основного и среднего образования

Морозовск, 2022

Пояснительная записка

Реализация программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

1. Конституция Российской Федерации;
2. Гражданский кодекс Российской Федерации;
3. Трудовой кодекс Российской Федерации;
4. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
5. Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
6. Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
7. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
8. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

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 МБОУ Морозовской СОШ; программой наставничества в рамках целевой модели наставничества; 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

Адаптация молодого специалиста.

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

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь). 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 и 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.

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.

Развитие потенциала молодого специалиста

Обеспечение развития 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.

Построение индивидуального образовательного маршрута учителя английского языка

Индивидуальный образовательный маршрут – это структурированная программа действий педагога на фиксированном этапе работы; это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании, оформленные им, готовые к реализации в педагогической деятельности.

Разработка индивидуального образовательного маршрута идет по следующему алгоритму:

Диагностика и самодиагностика профессионального мастерства

Проектирование ИОМ на основе полученных результатов

Реализация ИОМ

Анализ эффективности ИОМ.

1-й этап. Учитель совместно с педагогом-психологом проводит диагностику, направленную на выявление профессиональных интересов и дефицитов.

2-й этап. Составление ИОМ на основе полученных результатов.

На данном этапе учитель ставит цели и определяет содержание деятельности в соответствии с темой самообразования. Определяет пути развития своих профессиональных интересов и преодоления профессиональных затруднений. Совместно с педагогом-наставником разрабатывает план конкретных действий в карте индивидуального образовательного маршрута. Формулирует ожидаемые результаты и формы представления собственных достижений, отражает их в карте ИОМ.

3-й этап. Реализация индивидуального образовательного маршрута предполагает осуществление педагогической деятельности по составленному плану. Индивидуальный образовательный маршрут реализуется по следующим направлениям:

профессиональное самообразование (изучение современных научных и методических разработок, инновационного опыта, в том числе регионального, прохождение курсов повышения квалификации).

деятельность педагога в профессиональном сообществе (участие в работе методических объединений, творческих, рабочих и проблемных групп)

участие педагога в методической работе образовательной организации. (выступления на методических объединениях, корпоративное обучение, участие в тренингах).

повышение квалификации в системе непрерывного профессионального образования. (курсовая подготовка)

4-й этап. Оценка и самооценка эффективности деятельности педагога по повышению своей профессиональной компетентности.

В процессе следования ИОМ, а также после его реализации проводится анализ своей деятельности, соотнесение полученных результатов с поставленными целями, и корректировка индивидуального маршрута на следующий период. Для оценки привлекаются эксперты (педагоги-наставники, опытные коллеги, методисты, руководители образовательной организации). Проводится анализ достижения по каждому из направлений деятельности. Педагог проводит рефлексию процесса и результата по каждому из направлений деятельности в виде самоанализа, отчета, и презентации опыта работы.

В ИОМ отражаются следующие направления деятельности:

1. Профессиональное направление (предмет преподавания):

- изучение ФГОС
- изучение УМК, анализ их особенностей
- разработка рабочих программ по предмету
- знакомство с новыми педагогическими технологиями через предметные издания и интернет;
- плановое повышение квалификации на курсах, аттестация;
- публикации;

- участие в конкурсах профессионального мастерства.

2. Психолого-педагогическое направление:

- изучение методической, педагогической и психологической литературы;
- повышение педагогической квалификации, самоанализ

3. Методическое направление:

- самоанализ профессиональной деятельности;
- создание методической копилки уроков, сценариев, мероприятий;
- совершенствование структуры самоанализа урока;
- внедрение в учебный процесс новых форм оценивания знаний обучающихся;
- представление опыта работы
- участие в олимпиадах, конкурсах, вебинарах, семинарах;
- обобщение и распространение собственного опыта:

4. Направление информационно-технологических технологий:

- изучение ИКТ и совершенствование ИКТ компетенций;
- создание собственного сайта, его пополнение;
- освоение новых компьютерных программ;
- создание презентаций об опыте работы

5. Направление здоровьесберегающих технологий:

- внедрение в образовательный процесс здоровьесберегающих технологий.

По каждому направлению определяются содержание деятельности, сроки исполнения и формы представления результатов деятельности.

Карта индивидуального образовательного маршрута педагога

Направление деятельности	Содержание деятельности	Сроки
Профессиональное	- изучение ФГОС, уяснение их особенностей; - изучение УМК и учебников, уяснение их особенностей и требований; - разработка рабочих программ по английскому языку; - знакомство с новыми педагогическими технологиями применения метода проектов через предметные издания и интернет; - повышение квалификации на курсах; - аттестация; - участие в конкурсах профессионального мастерства.	В течение учебного года В течение учебного года
Психолого-педагогическое	Совершенствовать свои знания в области классической и современной психологии и педагогики.	В течение учебного года
Методическое	- самоанализ профессиональной деятельности, совершенствование структуры самоанализа урока, внедрение в учебный процесс новых форм оценивания знаний обучающихся; - создание банка лучших разработок уроков, проектов, интересных приёмов и находок на уроке; - представление опыта работы через открытые уроки на разных уровнях, посещение уроков коллег; - участие в олимпиадах, конкурсах, вебинарах;	В течение учебного года

	- посещение семинаров; - работа с одарёнными детьми и участие в конкурсах творческих работ, олимпиадах, научно-практических конференциях.	
Информационно-технологическое	- изучение ИКТ и внедрение их в учебный процесс, совершенствование навыков работы на компьютере; - создание собственного сайта, его пополнение; - освоение новых компьютерных программ - создание презентаций о применении метода проектов на уроках англ. яз.	В течение года
Здоровье сберегающее	внедрение в образовательный процесс здоровье сберегающих технологий.	В течение года

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022 – 2023
УЧЕБНЫЙ ГОД**

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
• Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам	в течение года
• Планирование и организация работы по предмету (особенности преподавания иностранного языка в школе, знакомство с УМК, методической литературой, изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, составление рабочих программ, разработка поурочных планов, технологических карт).	август
• Помощь в заполнении электронного журнала. • Рекомендации по выполнению единых требований к ведению тетрадей (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей); • Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. • Оказание помощи в выборе темы по самообразованию.	сентябрь
• Изучение положения о текущем и итоговом контроле над знаниями учащихся. • Методические разработки: «Особенности обучения иностранному языку на уровнях начального, основного и среднего образования.» • Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника в начальных классах. Самоанализ урока наставником. • Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.	октябрь

- Обучение составлению отчётности по окончанию четверти. - Практическое занятие: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе". - Методика проведения внеклассных мероприятий по предмету. Дистанционные конкурсы и олимпиады по предмету.	ноябрь
- Методика подготовки учащихся к ОГЭ, ЕГЭ. Рекомендации молодому специалисту. - Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи; - Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника в выпускных классах. Самоанализ урока наставником. - Рекомендации: «Психолого-педагогические требования к оценке знаний учащихся. Домашнее задание: объём, индивидуальный подход».	декабрь
- Методические разработки: «Проектная деятельность учащихся». - Рекомендации: «Дистанционное обучение в период активированных / карантинных дней. Формы контроля и обратной связи с учащимися».	январь
- Методические разработки: «Исследовательская деятельность учащихся. Особенности работы с одарёнными детьми». - Рекомендации: «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала».	февраль
- Методические разработки: «Дифференцированный подход к организации учебной деятельности. Особенности работы со слабоуспевающими детьми» - Рекомендации: «Современный урок и его организация; проблемы дисциплины на уроках».	март
- Рекомендации: «Дистанционные курсы повышения квалификации» - Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и пути её решения. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Педагогические воздействия (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	апрель
Методическая выставка достижений учителя.	май
Анализ процесса адаптации молодого специалиста. Индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности.	июнь

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023 – 2024
УЧЕБНЫЙ ГОД**

• Осуществление ряда мероприятий по переходу на профессиональный стандарт • Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам	в течение года
•«Формирование навыков смыслового чтения: успехи и проблемы»	август
• Мастер-класс «Приемы и методы работы с обучающимися с ОВЗ в начальной школе на уроках английского языка»	сентябрь
•Семинар «Эффективные технологии и методики подготовки к ЕГЭ и ОГЭ по английскому языку» •"Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения" - из опыта •Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций	октябрь
•Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодая учитель.	ноябрь
• Промежуточный мониторинг выполнения программы наставничества МБОУ СОШ №3 г Морозовска на 2022-2025 гг. • «Моделирование технологий развития одаренности на основе междисциплинарной организации образовательно-воспитательного процесса при реализации ФГОС II поколения»	декабрь
• «Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг); • Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности» Мастер-класс «Школьные праздники как одно из главных средств воспитания учащихся начальных классов» • Анализ промежуточных результатов программы наставничества	январь
• Семинар «Межпредметный подход во внеклассной деятельности» • «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» (лекция); • «Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучающихся» (практикум).	февраль
• Консультация «О конвергентном подходе в образовании» • Творческий отчет педагога-наставника	март
• Практическое занятие по составлению программы по междисциплинарному обучению	апрель
• Самоанализ педагогической деятельности: консультация по заполнению мониторинга педагогической деятельности членов педагогического коллектива; • Мониторинг внедрения комплексной программы методических объединений ОУ как аспекта развития корпоративной культуры;	май
• Совещание по итогам проведения ВПР • Подведение итогов работы за год • Анализ и планирование на следующий год.	июнь

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024 – 2025
УЧЕБНЫЙ ГОД**

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
•Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам	в течение года
Планирование и организация работы по предмету (особенности преподавания иностранного языка в школе, знакомство с УМК, методической литературой, изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, составление рабочих программ, разработка поурочных планов, технологических карт).	август
- Семинар «Межпредметный подход во внеклассной деятельности» - Рекомендации по выполнению единых требований к ведению тетрадей (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей); - Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.	сентябрь
- Изучение положения о текущем и итоговом контроле над знаниями учащихся. - Методические разработки: «Особенности обучения иностранному языку на уровнях начального, основного и среднего образования.» - Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника. Самоанализ урока наставником. - Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.	октябрь
- Практическое занятие: "Использование современных образовательных технологий в учебном процессе". - Методика проведения внеклассных мероприятий по предмету. Дистанционные конкурсы и олимпиады по предмету.	ноябрь
- Методика подготовки учащихся к ОГЭ, ЕГЭ. Рекомендации молодому специалисту. - Посещение уроков молодого учителя в старших классах с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи; - Посещение молодым специалистом уроков учителя-наставника в выпускных классах. Самоанализ урока наставником. - Рекомендации: «Психолого-педагогические требования к оценке знаний учащихся. Домашнее задание: объём, индивидуальный подход».	декабрь
Методические разработки: «Проектная деятельность учащихся».	январь

Рекомендации: «Дистанционное обучение в период активированных / карантинных дней. Формы контроля и обратной связи с учащимися».	
Рекомендации: «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала».	февраль
Рекомендации: «Современный урок и его организация; проблемы дисциплины на уроках».	март
- Рекомендации: «Дистанционные курсы повышения квалификации» - Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и пути её решения. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Педагогические воздействия (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	апрель
- Методические разработки: «Распространение опыта через профессиональные сообщества. Создание личного профессионального сайта». - Методическая выставка достижений учителя. - Анализ процесса адаптации молодого специалиста. Индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности.	май
Защита индивидуального педагогического проекта.	июнь
- Планирование участия в конкурсе лучших учителей как способ творческой реализации в профессиональной деятельности. - Подведение итогов. Анализ и планирование на следующий год. - Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за 2022-2025гг)	август