

Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 3»
(МБОУ СОШ № 3)

ПРИНЯТА

на заседании педагогического
совета МБОУ СОШ № 3
Протокол № 1 от 31.08.2022 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ № 3
О.В. Пахтыбаева
№ 384 от 31.08.2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ОЛИМП»

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3»

Радужный, 2023 г.

I. Общая информация

Название	Программа наставничества «Педагогический олимп» муниципального бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» г.Радужный
Направление деятельности	Методическое сопровождение молодых специалистов
Целевая аудитория	Молодые педагоги МБОУ СОШ №3 (до 5 лет работы в образовательной организации в должности «учитель», «педагог»).
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> – Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020 с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020). – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ. – 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 с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.); – Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». – Приказ ДО и МП ХМАО-Югра от 25.03.2022 № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры». – Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников (письмо Минпросвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08); – Приказ УО от 18 мая 2022 года № 203 «Об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в

	образовательных организациях города Радужный в 2022 году».
Основные исполнители	<ul style="list-style-type: none"> – Администрация школы МБОУ СОШ №3, в том числе куратор, отвечающий за реализацию программы наставничества; – молодые специалисты (педагоги до 5 лет работы в образовательной организации в должности учитель); – наставники (учителя, умеющие подтвержденные результаты педагогической деятельности и демонстрирующие образцы лучших практик преподавания); – педагог-психолог (организация и психологическое сопровождение взаимодействия наставника и наставляемого).
Организация управления Программой и контроль за ее реализацией	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ (определение потребностей при помощи мониторинга педагогических затруднений); 2. Проектирование (составление Программы, подбор средств обучения и решений); 3. Разработка контента: текстовые материалы, проверочные задания, подбор обучающего видео, индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом); 4. Внедрение (проведение обучающих занятий) 5. Оценка (Итоговая диагностика, сравнение ожидаемых и реальных результатов)
Материально-технические условия и ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кабинет, рекреационная зона для проведения индивидуальных и групповых встреч наставников и наставляемых. 2. Электронные ресурсы для проведения занятий и освещения деятельности, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях. 3. Средства для организации ВКС.

II. Описание программы

Эпиграф	<p>Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...</p> <p style="text-align: right;">А.С.Макаренко</p>
Цель	<p>Реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.</p>

Задачи	<ul style="list-style-type: none"> – Обеспечить успешное закрепление в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №3» молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых); – помочь наставляемым в адаптации: усвоении лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, культуре поведения с обучающимися и коллегами; – формировать сознательное и творческое отношение к профессиональным обязанностям; – мобилизовать внутренние ресурсы образовательной организации для передачи методического опыта молодым специалистам (от педагога к педагогу); – создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
Реализуемые формы наставничества	Групповая - наставничество в группе, индивидуальная - традиционная форма («один на один»).
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – Успешное закрепление молодых педагогов в образовательной организации; – создание условий социально-психологического комфорта в образовательной организации для новых членов коллектива; – формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющего когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами; – организация передачи методического опыта от наставника к наставляемому; – создание условий для позитивных изменений профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов; – рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.
Мотивационная стратегия	Модель педагогического дизайна ADDIE. Выбор модели обусловлен ориентацией на конечный результат – формирование профессиональных компетенций.
Ведущий метод обучения	Активное обучение.
Обучающие технологии	Проблемные лекции, мозговой штурм, мастер-классы, самооценивание/анализ, парная и групповая работа, чек-листы и т.п.
Формы организации деятельности	Корпоративная (семинары, педагогические советы), групповая (мероприятия для группы молодых педагогов), парная (педагог-педагог в системе для реализации

	предметных затруднений), индивидуальная (индивидуальные консультации по необходимости).
Социальные партнеры	1. Цифровая информационная система «Мобильное Электронное образование» (МЭО), в рамках нацпроектов «Образование» и нацпрограммы «Цифровая экономика»; 2. Образовательная платформа «ЯКласс» 3. Бюджетное учреждение культуры «Библиотечно-музейный центр» городского округа Радужный Ханты – Мансийского автономного округа-Югры, Центр общественного доступа.
Сроки реализации	1 год, с возможностью пролонгации
Режим и количество занятий	9 тематических групповых мероприятий по согласованию. Участие в мероприятиях и акциях - ситуативно.

II. Этапы реализации программы

В настоящее время в нашем ОО существует дефицит педагогических кадров, в школе педагогический состав в зависимости от возраста делится на 2 группы: опытные от 50 лет и молодые педагоги. Наша задача создать условия для профессионального развития молодых педагогов, создать максимальные условия для их закрепления в коллективе, привлечь в свое образовательное учреждение новых специалистов и при помощи программы наставничества. Систематическое транслирование опыта работы с молодыми специалистами, презентация их успехов благодаря программе наставничества, надеемся, сделает наше образовательное учреждение центром для притяжения молодых специалистов. Именно поэтому **преимущественной формой работы служит «групповое наставничество»**, работая в команде, начинающие педагоги чувствуют себя комфортнее и увереннее, совместные дела объединяют их, а школа в итоге получает сообщество инициативных, профессиональных, увлеченных общими идеями, работающих на развитие школы людей.

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России действуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты. В связи с большой эмоциональной нагрузкой педагогов, по причине удаленности от окружного центра, а также формы дистанционных курсов, которые часто не оправдывают наших ожиданий, немаловажным фактором является повышение профессионального уровня начинающих педагогов школы и расширение кругозора через систему грамотно выстроенного их сопровождения с учетом методической темы и задач работы школы.

При реализации проектов в сфере развития профессионализма педагогических кадров необходимо использовать «живой подход»: обсуждать проблемы, которые беспокоят каждого молодого учителя, выявлять профессиональные затруднения и помогать в их разрешении. Такое «обучение действием» должно стать традицией

при подготовке и профессиональном совершенствовании учителей. Система наставничества в коллективе должна ориентироваться на опыт, которым более профессиональный коллега готов поделиться, а не на стаж педагогической работы. Различные формы и подходы делают программу интересной, а не только полезной.

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя. Для проектирования Программы использован подход обратного педагогического дизайна (модель ADDIE), часто используемый в современном обучении взрослых. Следуя логике ADDIE, выделяются пять этапов.

Этап 1. Анализ

На данном этапе в работе с молодым учителем участвуют представители администрации, руководители методических объединений, педагоги-наставники, педагог-психолог, социальный педагог. Составляется план профессионального становления начинающего педагога, определяется круг его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование (приложение 1) и интервьюирование, по результатам которого разрабатывается персонализированная программа наставничества.

На этом этапе образовательная организация проводит следующую работу:

1. Издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы (приложение 2).
2. Организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.).
3. Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы наставничества.
4. Создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.
5. Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагает различные рекомендации и памятки, которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом. В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с обучающимися проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых анализируется каждый шаг молодого специалиста.

Основные нормативные правовые акты, разработанные образовательной организацией:

- Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации; приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»;
- дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- групповая программа наставничества муниципального бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» г. Радужный;
- приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- персонализированная программа для работы с молодым специалистом (по необходимости).

Этап 2. Проектирование

На этом этапе разработан план конкретных мероприятий для достижения целей. Выбраны подходы к обучению: от стандартов – компетентностный, от учебных целей – компетентностный, практико-ориентированный, от основы обучения – от опыта, от направленности – корпоративное, групповое.

Групповые занятия должны состоять из двух взаимосвязанных блоков:

- теоретического, в ходе которого педагоги получают необходимый объем информации в области педагогики, методики;
- практического, в ходе которого проводятся мастер-классы и демонстрируются лучшие примеры использования в учебном процессе при помощи разнообразных ресурсов.

Выбраны форматы деятельности (вебинары, учебные видео, презентации, рабочая папка с печатным материалом и подборками видеоресурсов, мастер-классы), оценочных средств (открытые уроки, разработки методических материалов, презентация собственного опыта, портфолио), сервисы (чат в социальных сетях, официальный сайт МБОУ СОШ №3, внутришкольная локальная сеть). Все занятия разработаны таким образом, чтобы молодые педагоги в 100% объеме могли получить необходимую информацию по теме. Для этого собраны папки с рабочими материалами (включены документы по каждому месяцу), которые при отсутствии педагога ввиду болезни или производственной необходимости, помогут детально разобраться в обсуждаемой теме.

Работа по наставничеству ведется по 3-м направлениям:

- «Сотрудничество с методической службой и коллективом»;
- «Методическое сопровождение урока и внеурочная деятельность в условиях ФГОС»;
- «Классный руководитель».

Составлен план общешкольных методических мероприятий и групповых занятий, в который могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с профессиональными запросами молодых педагогов и их затруднениями. Также предусмотрено участие в онлайн-мероприятиях регионального и федерального уровня, предложенных образовательными организациями и общественными

движениями. План занятий «Наставник – наставляемый» в программу не включен, так как предусмотрена индивидуальная работа только в рамках предметных затруднений. Также куратором проекта, администрацией школы, руководителями методических служб проводится систематическая работа по посещению уроков, организовано взаимопосещение уроков молодыми педагогами.

План мероприятий на групповой основе

№	Мероприятие	Сроки/форма	Результат	Ресурсы
1	Знакомство с конструктором рабочих программ по учебным предметам	Август/сентябрь семинар	Составлены рабочие программы по предметам в конструкторе рабочих программ (1 и 5 классы)	https://edsoo.ru/constructor/ https://edsoo.ru/Metodicheskie_vidouroki.htm
2	Стартовая диагностика	Сентябрь/ беседа, анкетирование	Определены трудности профессионально значимых качеств молодых педагогов, необходимых для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса	Печатный материал (прилагается к программе, приложение 1)
3	Представление молодых педагогов	Октябрь/ ноябрь	Адаптация в коллективе	Выступление на педагогическом совете в качестве модераторов, участие в семинаре.
4	Исследовательская деятельность школьников	Ноябрь/практическое занятие в БУК «БМЦ»	Формирование навыков исследовательской деятельности школьников	Ресурсы Президентской библиотеки (центр общественного доступа Бюджетное учреждение культуры «Библиотечно-музейный центр» городского округа Радужный) Бесплатный курс повышения квалификации «Как организовать проектную деятельность в школе» https://moi-universitet.ru/kak-organizovat-proektnuyu-deyatelnost-v-shkole
5	Знакомство с приемами активного обучения	Декабрь/январь чек-лист	Апробация приемов АМО, анализ их использования	Чат в социальных сетях, разработанный печатный материал Взаимосвязь с проектом по формированию функциональной грамотности
6	Работа с	Февраль	Помощь	Тематические вебинары на

	родителями	Проблемная лекция, мозговой штурм, кейс	молодым специалистам в организации эффективного взаимодействия с родителями Молодые педагоги чётко представляют функционал классного руководителя; умеют проектировать план воспитательной деятельности на основе Программы воспитания	педагогических сайтах. Пример: https://youtu.be/1qEAF3I-AJ8 Видеозаписи ситуаций для анализа, статьи по теме, разработанный печатный материал
7	Задания на развитие функциональной грамотности	Апрель/май чек-лист	Апробация технологий, анализ их использования	Чат в социальных сетях, разработанный печатный материал, семинар с методической службой Цифровой информационной системы «ЯКласс» Взаимосвязь с проектом по формированию функциональной грамотности
8	Знакомство с педагогическим и технологиями в условиях ФГОС	Март/мастер-класс с автором методического пособия «Педагогическая мастерская» Кобзарева Л.А. Русский язык, 5-11 классы: технология педагогических мастерских - Волгоград: Учитель, 2021 (переиздание).	Апробация заданий, анализ их использования	Разработанный печатный материал Взаимосвязь с проектом по формированию функциональной грамотности
9	Подведение итогов, пролонгация проекта на 2023-2024 учебный год	Июнь/ беседа анкетирование	Беседа, самоанализ деятельности, презентация портфолио	Анализ, портфолио

Этап 3. Разработка

На этом этапе разработаны печатные материалы для рабочих папок к каждому групповому занятию (по мере проведения занятий они выкладываются в школьную локальную сеть), оценочные материалы, создан чат в социальных сетях.

Этап 4. Внедрение

Подготовки, полученной в вузе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков. Поддержать учителя в самый ответственный период его становления должны более опытные педагоги. От них в значительной степени зависит, станет ли профессионалом их молодой коллега, сможет ли найти себя в педагогической деятельности.

На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами

Директор школы:

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом;
- разъясняет ему права и обязанности учителя;
- определяет должностные обязанности;
- назначает куратора, наставника.

Заместитель директора (куратор):

- знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности;
- посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом (не менее 6 уроков/мероприятий);
- проводит групповые занятия по методическим проблемам;
- составляет аналитические справки по результатам работы (по итогам месяца, по итогам года);
- публикует материал о результатах работы на официальном сайте ОО;
- оказывает помощь в самообразовании.

Руководитель школьного методического объединения

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;
- проводит с ним индивидуальные собеседования;
- знакомит с учителями-предметниками, методической темой, с рабочими учебными программами по которым работают учителя МО;
- знакомит с планом работы МО.

Наставник (по необходимости, в рамках предметных затруднений)

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления;
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности;
- дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу;
- привлекает молодого специалиста к разработке различного рода учебно-методической документации;
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;

- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия у наставляемого и проводит их разбор.

Психолог

По необходимости проводит консультации, тренинги.

Риски внедрения системы педагогических работников в образовательной организации и пути их минимизации

SWOT – анализ

Оценка актуального состояния внутреннего потенциала		Оценка перспектив развития в соответствии с изменениями внешнего окружения	
Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)	Благоприятные возможности (O)	Угрозы (T)
Высокая квалификация педагогических кадров	<i>Отсутствие у некоторых педагогов восприимчивости как механизма профессионального роста педагогов</i>	Привлечение, сохранение молодых кадров. Получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества	<i>Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.</i>

Этап 5. Оценка

Оценка удовлетворенности полученной методической помощи проходит через *анкетирование*, которое позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества;
- информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы наставничества и деятельности каждого наставника.

1) Оценка знаний, полученных во время реализации Программы наставничества.

Оптимальный вариант организации получения данной оценки – *анкетирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце Программы наставничества.

2) Оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества, критериев оценки деятельности педагога.

Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов. В нашем случае будет использовано *наблюдение* со стороны куратора реализации групповой программы наставничества, непосредственного руководителя и коллег.

3) Оценка результатов для образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения Программы наставничества.

Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов:

- планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения уроков в условиях ФГОС;
- работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- проектировать воспитательную систему и внеурочную деятельность в условиях ФГОС;
- контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов учащихся;
- следить за новинками методической литературы;
- участвовать в конкурсах педагогического мастерства;
- заниматься сопровождением творческой и исследовательской деятельности обучающихся;
- принимать участие в корпоративных мероприятиях;
- формировать позитивный имидж школы, принимая активное участие в жизни города;
- участвовать в горизонтальном повышении квалификации.

Ожидаемыми результатами внедрения программы наставничества для организации МБОУ СОШ №3 являются:

- Успешное закрепление молодых педагогов в образовательной организации;
- создание условий социально-психологического комфорта в образовательной организации для новых членов коллектива;
- формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющего когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;
- организация передачи методического опыта от наставника к наставляемому;
- создание условий для позитивных изменений профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов;
- рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.

Ожидаемые эффекты от внедрения Программы наставничества:

- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие

- профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.

Показатели эффективности внедрения групповой программы наставничества

№	Наименование показателя	Ожидаемый результат в %
	Отсутствие текучести среди молодых педагогов в образовательной организации	100%
2.	Посещение мероприятий для формирования профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющего когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами	100%
3.	Обучение на КПК, вебинарах	100%
4.	Повышение качества проведения уроков в условиях ФГОС	80%
5.	Вовлеченность в сопровождение творческой и исследовательской деятельности обучающихся	50%
6.	Вовлеченность в социальную жизнь для формирования положительного имиджа школы (акции, квесты, молодежные движения)	80%
7.	Участие в конкурсах педагогического мастерства	50%

Информационно-методическое обеспечение Программы наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 3

О.В. Пахтыбаева

Приказ от 31.08.2023 № 384

Пролангация программы
План мероприятий на групповой основе на 2023-2024 учебный
год

№	Мероприятие	Сроки/форма	Результат	Ресурсы
1	Представление молодых педагогов. Анкетирование принятых на работу специалистов. Установочное заседание. Обсуждение и составление плана работы	Август	План работы на учебный год, составление договора на оказание услуг с образовательной платформой «ЯКласс»	Печатный материал
2	Участие в акции «Дорога просвещения». Новинки контента “ЯКласс” для 2023–2024 учебного года	Сентябрь/ практикум	Видеозаписи активных методов обучения, используемых на уроках, анализ их применения. Выработка оптимальных методические приемов, позволяющих воздействовать на воспитательный и образовательный процесс, повышать их эффективность и результативность.	Интерактивная доска, выход в Интернет, ноутбуки. Ресурсы образовательного центра «Точка Роста»
3	Профилактика эмоционального выгорания педагогов	Октябрь/ ноябрь Тренинг	Знакомство с понятием профессиональное "выгорание", его характеристиками особенности проявления признаков выгорания, выделение источников	Удеева Р.В., медицинский психолог, бизнес-тренер

			неудовлетворения профессиональной деятельностью. Анализ собственных источников негативных переживаний, выявление ресурсов. Снятие напряжения, получение психологической поддержки	
4	Работа с родителями	Декабрь/Кейс-технологии	Помощь молодым специалистам в организации эффективного взаимодействия с родителями Молодые педагоги чётко представляют функционал классного руководителя; умеют проектировать план воспитательной деятельности на основе Программы воспитания	Печатный материал, видеоресурсы Видеозаписи ситуаций для анализа, статьи по теме,
5	Знакомство с приемами активного обучения	январь/ чек-лист	Апробация приемов АМО, анализ их использования	Чат в социальных сетях, разработанный печатный материал
6	Знакомство с педагогическими технологиями в условиях ФГОС. Технология смыслового чтения.	Февраль/ мастер-класс с автором методического пособия «Развитие речевых компетенций учащихся», «Учитель»Волгоград, 2022,	Апробация технологии, анализ их использования	Разработанный печатный материал Взаимосвязь с проектом по формированию функциональной грамотности
7	Профориентация как система карьерного развития школьника	Март/ практикум	Выработка оптимальных методических приемов в профориентационной деятельности	Интерактивная доска, выход в Интернет, ноутбуки. Ресурсы образовательного центра «Точка Роста»
8	Копилка педагогических идей	Апрель/ мастер – класс по использованию АМО	Апробация приемов АМО, анализ их использования	Разработанный печатный материал
10	ВАУ-урок	Май/обзор	Знакомство с	Интерактивная доска,

			интерактивными приемами и методами в образовательной деятельности	выход в Интернет, ноутбуки. Ресурсы образовательного центра «Точка Роста»
9	Подведение итогов, пролонгация проекта на 2024-2025 учебный год	Июнь/ беседа анкетирование	Беседа, самоанализ деятельности, презентация портфолио	Анализ, портфолио

—