

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГОЛЫШМАНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2»**

СОГЛАСОВАНО
на Педагогическом совете
МАОУ «Голышмановская СОШ №2»
Протокол № 5 от 24.11. 2022

УТВЕРЖДЕНО
Директор МАОУ
«Голышмановская СОШ №2»
Н.И. Казанцева
приказ № 445 от 24.11. 2022



**ПРОГРАММА
по развитию наставничества
в МАОУ «Голышмановская СОШ №2»**

Р.п. Голышманово, 2022 г.

Оглавление

Пояснительная записка.....	3
Цель и задачи программы.....	4
Этапы реализации программы.....	5
Формы и методы реализации программы.....	6
Ожидаемые результаты.....	8
Основные мероприятия.....	9

Пояснительная записка

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Работа с молодыми специалистами является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в школе. Включает в себя анализ наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя в своей деятельности, а также эмоционального состояния по отношению к учащимся, коллегам и к процессу преподавания.

Наставничество молодого специалиста это становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств педагога.

Система наставничества призвана оказывать начинающему учителю профессиональную помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Создавать ситуации успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Программа наставничества призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Задача наставника – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности. Предполагаемый наставник должен пользоваться авторитетом среди коллег, обучающихся, родителей. Немаловажно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Цель и задачи программы

Цель программы: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества в ОУ, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога для обеспечения эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшения количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу. Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, вовлечение их в трудовой процесс и общественную жизнь образовательной организации.

Задачи программы:

1. Обеспечить успешную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
3. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
4. Развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на учителя обязанности по занимаемой должности.
5. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
6. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
7. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога, повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
8. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
9. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, усвоению лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, способствовать объединению и общению на основе школьных традиций.

Этапы реализации программы

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога. В построении деятельности наставников можно выделить четыре этапа:

Первый этап. Анкетирование молодых специалистов в целях выявления первичных затруднений в профессиональном становлении.

Второй этап. Составление и реализация программы наставничества.

Третий этап. Отслеживание уровня профессиональной компетентности молодого специалиста, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Четвёртый этап. Оценка эффективности и результативности реализации Программы.

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования для определения трудностей и проблем. Затем разрабатывается совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть надзирателем, поучающим молодого и неопытного учителя или только демонстрирующим свой собственный опыт. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, молодой специалист обсуждает с наставником свои профессиональные проблемы и получает от него реальную помощь.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методичек, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

Формы и методы реализации программы

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки, совместная деятельность и др.).

Деятельность наставника

1-й этап – **адаптационный**. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет степень его умений и навыков, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – **основной** (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – **контрольно-оценочный**. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом 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, склонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, 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, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Обязанности молодого специалиста:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, 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 передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности и/или квалификационную категорию.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в школе.

Основные мероприятия

	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
1 год			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста)
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение школьной документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов школы. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала	Компетентность молодого специалиста в заполнении школьной документации
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым специалистом	Организация общения посредством электронной почты, социальных сетей	Возможность постоянного взаимодействия и общения
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте требований ФГОС	Открытые занятия наставника, педагогов школы, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Организация фотосъемки и/или видеосъемки	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа

		уроков молодых специалистов. Разработка инструментария для самостоятельного	
		проектирования урока молодого специалиста	
5.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов школы. Организация работы по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении образовательных технологий
6.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Практикумы по решению педагогических ситуаций. Привлечение к участию в общественных мероприятиях на уровне школы, города и оказание помощи	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы. Активное участие молодых специалистов в общественной и культурной жизни школы, города, района, области
7.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста)
8.	Определение технического задания	Разработка технического задания молодого	Коррекция индивидуального

		специалиста (с учетом результатов	образовательного маршрута молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста)
9.	Итоги реализации программы	Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического объединения	
2 год			
1.	Моделирование воспитательной работы класса	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе (проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.) Консультации по созданию рабочей программы по воспитательной работе. Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тематика родительских собраний, тесты, памятки, сценарии тематических бесед и др.)	Самостоятельное оформление молодого специалиста школьной документации. Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе.
2.	Описание методической темы молодого специалиста	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы молодого специалиста, освоение технологии работы над выбранной темой
3.	Создание портфолио	Организация	Наличие портфолио

	молодого специалиста	деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	молодого специалиста
4.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.
5.	Организация продуктивной деятельности	Разработка методических и дидактических материалов.	Дидактические и методические продукты
6.	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования урока молодого специалиста. Проведение бинарных и интегрированных уроков. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
7.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста (план профессионального становления молодого специалиста)
8.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС (с учетом результатов Мониторинга)	Коррекция индивидуального образовательного маршрута (план профессионального становления молодого специалиста)
9.	Итоги реализации программы	Отчет наставника и молодого специалиста на	

заседании
методического
объединения.

3 год

1.	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом. Компетентность в оформлении школьной документации.
2.	Проектирование тематических классных часов в соответствии с планом воспитательной работы.	Организация и проведение практикумов по разработке классных часов.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе тематических классных часов.
3.	Организация внеурочной деятельности	Организация и проведение практикум по разработке программы внеурочной деятельности.	Наличие программы внеурочной деятельности молодого специалиста.
4.	Проектирование уроков внеурочной деятельности в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования уроков внеурочной деятельности молодого специалиста. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа
5.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация на первую квалификационную категорию и/или на соответствие занимаемой должности
6.	Методическая выставка достижений	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма

	молодого специалиста		молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности.
7.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
8.	Итоги реализации программы	Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического совета.	

Требования к профессиональной компетентности педагога-наставника

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики.

2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.

4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.

5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Памятка для наставника молодого педагога

- Вместе с начинающим учителем глубоко проанализируйте учебные программы и объяснительные записки к ним.
- Помогите молодому специалисту составить тематический план, обратив особое внимание на подбор материала для систематического повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
- Оказывайте помощь в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече с учащимися.
- Вместе готовьте и подбирайте дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
- Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.
- Помогайте в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
- Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
- Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забываете отмечать положительное в работе.
- Учите не копировать, не надеяться на готовые разработки, а вырабатывать собственный педагогический почерк.
- Чтобы научить молодого специалиста быть настоящим учителем педагог-наставник должен сам им быть и следовать простому и в то же время эффективному алгоритму работы:

Я расскажу-ты послушай!

Я покажу-ты посмотри!

Сделаем вместе!

Сделай сам-я подскажу!

Сделай сам и расскажи, что сделал!

Методические рекомендации по организации наставничества

1. В современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое внимание. Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, духовности, подготовки ее к активному участию в трудовой деятельности.

2. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или имеющими трудовой стаж не более 3 лет. Оно предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области предметной специализации.

3. Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

прогностический: определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста;

практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста;

аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

4. Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

- заинтересованности администрации образовательного учреждения в профессиональном росте сотрудников;
- конкретных целей, задач, программ деятельности субъектов, включенных в систему наставничества;
- процесса профессиональной адаптации молодого специалиста;
- межличностного общения между наставником и молодым учителем в процессе их взаимодействия.

5. Кандидат на роль наставника должен обладать тремя основными компетенциями:

- владение профессиональными навыками;
- отличные коммуникативные навыки – умение находить общий язык с людьми, выстраивать вертикальные и горизонтальные связи;
- хорошие административные навыки – умение формулировать и ставить задачи, организовывать и контролировать выполнение работ, анализировать результаты и проводить их корректировку.

6. Качественные характеристики педагога-наставника:

- опыт работы с людьми и в педагогической среде;
- знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе;
- «профессионал», пользующийся доверием руководства школы и коллег;
- умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства;
- способность нестандартно, творчески организовать процесс наставнической поддержки, готовность предоставить молодому учителю самостоятельность;

- способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширить свой кругозор.

7. Роль наставничества для развития творческого потенциала педагога, его инновационной деятельности:

- наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- наставник, внося свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с молодыми специалистами;
- стремясь оказать влияние на молодого учителя, наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- выполнение функций наставника должно помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;
- наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники не только делятся собственным опытом с более молодыми коллегами, но и учатся: расширяют свой арсенал навыков и умений, осваивают современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п.

8. Работа с молодыми специалистами должна вестись планомерно, системно и систематически, иметь конкретную практическую **цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.**

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;
- формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

9. Назначение педагогов-наставников осуществляет администрация школы. Нельзя пренебрегать также советом психолога, который поможет правильно сформировать пару «наставник – подопечный» на основе их психологической совместимости: это можно сделать с помощью тестирования. Стоит прислушаться и к мнению молодого учителя. Кроме того, при назначении наставника необходимо учитывать следующие показатели:

- место жительства: общение в неформальной обстановке способствует качеству педагогической деятельности;
- общность интересов: это превращает их в сплоченную пару единомышленников;
- общая увлеченность конкретной педагогической проблемой: если наставник не заинтересован в ее разрешении, педагогическая помощь не будет эффективной.

10. Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее. На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста.

В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
- цель и задачи профессионального взаимодействия;
- этапы работы;

- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

11. Цель педагогического общения педагога-наставника и молодого специалиста:

- Создание оптимальных условий для повышения его педагогической квалификации молодого педагога.
- Развитие профессионально значимых качеств личности учителя.
- Характерными признаками творческого подхода к процессу общения являются гуманистическая позиция педагога, наличие потребности в контактах, открытость общения, рефлексия.
- Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми учителями, к которым

должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия. Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силён справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как такт, чуткость.

Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с молодым учителем, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

12. Формы работы с молодыми специалистами.

Коллективная работа:

педагогический совет,
педагогический семинар,
«круглый стол»,
педагогическая конференция,
«день молодого учителя».

Групповая работа:

групповое консультирование,
групповые дискуссии,
обзор педагогической литературы,
деловая игра.

Индивидуальная работа:

индивидуальные консультации,
практические занятия.