

## Справка по итогам мониторинга реализации внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Гудермесская СШ №3»

Целью реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «Гудермесская СШ №3» является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, в том числе молодых специалистов Система наставничества в «Гудермесской СШ № 3» реализуется через организацию работы в наставнических парах по форме «учитель – учитель» (наставляемый – наставник) из пяти вариаций ("ученик - ученик", "студент - ученик", "работодатель - ученик", "работодатель - студент"), в зависимости от условий реализации программы наставничества.

Выбрали мы форму «учитель – учитель» для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- 1) проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- 2) проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Организация работы по данной форме в каждой наставнической паре предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа, исходя из которого разработаны индивидуальные планы наставников.

Система наставничества в школе реализуется через организацию работы в наставнических парах по следующим формам: «Учитель-учитель»

Форма наставничества «Учитель – учитель».

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. **Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.
6. **Результат:**
  1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
  2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
  3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
  4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
  5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
  6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.

7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

В соответствии с Планом методической работы гимназии на 2023-2024 учебный год и Дорожной карты Целевой модели наставничества 02.11.2023 г. - 06.11.2023 г. был проведен мониторинг выполнения мероприятий по Дорожной карте целевой модели наставничества и по Плану Года педагога и наставника.

**Всего в школе проведено 7 мероприятие в рамках этого направления за 2023 год.**

**Реализация проекта ЦМН – Целевая модель наставничества**

Целью реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников, в том числе молодых специалистов.

Внедрение Целевой модели наставничества на территории Чеченской Республики осуществляется в целях реализации федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», на основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019г., приказа Министерства образования и науки Чеченской Республики от 09.10.2020 г. № 1084-п.

Для внедрения Целевой модели наставничества в школе разработан следующий комплект документов:

1. Приказ, регламентирующий сроки внедрения Целевой модели наставничества, сроки и порядок проведения мониторинга эффективности, программы наставничества, назначение ответственных лиц за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества с описанием обязанностей, назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в гимназии, планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества. Также данным приказом утверждены дорожная карта внедрения Целевой модели наставничества и положение о программе наставничества в школе.
2. Положение о программе наставничества в школе, которое определяет формы наставничества, зоны ответственности, права, обязанности и функции участников.
3. Дорожная карта внедрения Целевой модели наставничества, которая является документом, описывающим комплекс необходимых мероприятий, позволяющий достичь желаемого результата с обозначением сроков, ответственных лиц и ожидаемых результатов, и показателей эффективности по каждому мероприятию.

Внедрение Целевой модели наставничества в школе посредством реализации программы наставничества включает в себя семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программ наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирования базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

К моменту проверки в школе подготовлены условия для запуска программ наставничества, сформирована база наставляемых и наставников, сформированы наставнические пары (или группы), идёт обучение наставников и запущена работа наставнических пар.

В папке «Документация реализации проекта «Целевая модель наставничества» находится приказ, положение, дорожная карта, банк данных наставников, банк данных наставляемых, согласия на обработку персональных данных, соглашения о сотрудничестве между наставником и наставляемым, индивидуальные образовательные маршруты.

На официальном сайте школы создана страница, посвященная этому проекту, адрес страницы:

[https://gumssosh3.educhr.ru/index.php?component=public\\_custom\\_pages&page\\_id=30033061](https://gumssosh3.educhr.ru/index.php?component=public_custom_pages&page_id=30033061)

На этой странице публикуются новости проекта и достижения наставнических пар.

Куратор контролирует работу наставнических пар и оказывает консультативную помощь.

### Форма наставничества «Учитель - учитель»

<p><b>Цель</b></p>	<p>Успешное повышение профессионального потенциала, увеличение творческой инициативы и уровня учителей, создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p> <p>Разносторонняя поддержка специалистов и помощь в адаптации к новым условиям работы.</p>
<p><b>Задачи</b> <input type="checkbox"/></p>	<p><input type="checkbox"/> способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;</p> <p><input type="checkbox"/> развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса своей профессиональной деятельности;</p> <p><input type="checkbox"/> ориентировать педагога или иного должностного лица образовательной организации на творческое использование передового опыта в своей деятельности;</p> <p><input type="checkbox"/> прививать интерес к использованию различных информационных технологий в целях эффективного образовательного процесса в образовательной организации;</p> <p><input type="checkbox"/> помогать в реализации лидерского и профессионального потенциала через участие в конкурсах;</p> <p><input type="checkbox"/> оказывать помощь в адаптации к новым условиям производственной среды;</p> <p><input type="checkbox"/> совершенствовать условия для комфортной коммуникации внутри гимназии.</p>
<p><b>Ожидаемый результат</b> •</p>	<p>Высокий уровень включенности учителей в работу, культурную жизнь школы, развитие субъектной позиции, необходимой для профессионального самоопределения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• изучение и оценка собственных профессионально значимых потенциалов, в контексте новых реалий;</li> <li>• формирование новых знаний и умений, необходимых для эффективного деятельности в условиях динамично меняющегося мира технологий и компетенций;</li> <li>• применение знаний, умений и компетенций в практической деятельности и социальном контексте, направленность на развитие функциональной грамотности учащихся;</li> <li>• создание «методической копилки» для обмена опытом между коллегами</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>улучшение психологического климата в образовательной организации, повышение уровня удовлетворенности работой, улучшение психоэмоционального состояния учителей;</li> <li>создание условий для личностно-ориентированной кадровой работы, построение индивидуального маршрута профилактики профессионального выгорания;</li> <li>снижение затрат на повышение профессиональной компетентности педагогов</li> <li>готовность к распространению личностного и профессионального опыта, в том числе на сайте образовательного учреждения.</li> </ul>
<b>Срок и этапы реализации</b>	Согласно индивидуальными планам для наставляемых.

### Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

Наставник	Наставляемый
Учитель с любым уровнем опыта в профессиональной деятельности, располагающий идеями, ресурсами и навыками, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Учитель с любым уровнем опыта в профессиональной деятельности, испытывающий потребность в профессиональном и личностном росте для осуществления эффективной и интересной профессиональной деятельности, а также для
	успешного взаимодействия с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями, желающий овладеть новыми современными программами, приложениями и другими технологиями. Нуждающийся в помощи для решения конкретных психологопедагогических и коммуникативных проблем.

### Возможные варианты формы наставничества «Учитель - учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Успешный профессионал — Желающий научиться»	Достижение лучших профессиональных результатов.
«опытный лидер — пассивный/усталый сотрудник»	Психоэмоциональная и иная поддержка с адаптацией в изменяющихся условиях, с развитием новых профессиональных, коммуникационных, творческих навыков
«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей
«Адаптированный — неадаптированный»	Адаптация к новым условиям работы

### Схема реализации формы наставничества «Учитель-учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель-учитель»	Педагогический совет

Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества	Анкетирование Собеседование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор учителей, имеющих особые образовательные потребности, низкую рабочую мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения кураторов.
Наставляемый решает свои задачи, поставленные для достижения цели, повышена мотивация творческой профессиональной деятельности.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей работы, победы/участие в профессиональных конкурсах, качественное изменение условий работы и жизни)
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на Педагогическом совете, внесение Благодарности в трудовую книжку, монетизация успеха

С 02.09.2022г. в МБОУ «Гудермесская СШ№3» была начата работа по наставничеству над молодыми специалистами.

Для достижения запланированных результатов работы Бантаев А.А., как куратор, обеспечил создание условий для внедрения и реализации Целевой модели наставничества, подготовил проекты документов, сопровождающих наставническую деятельность, сформировал базу наставников и наставляемых, организовала обучение наставников, проводил контроль за организацией мероприятий Дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества, оказывал информационную, методическую и консультационную поддержку участникам наставнической деятельности; предоставлял статистическую информацию, результаты по внедрению Целевой модели наставничества по запросам Управления образования.

Члены оргкомитета (привлеченные к проекту специалисты) по внедрению проекта «Целевая модель наставничества»: наставник Бантаев А.А., методист, учитель с высшей категорией - наставляемая Усумова., учитель начальных классов; наставник Индербиева., учитель чеченского языка и литературы - наставляемая Сулейманова М.М., учитель начальных классов; наставник Арсангереева А.М., учитель начальных классов - наставляемая Магомедова М.Р., учитель начальных классов; наставник Юсупова М.Б., учитель истории и обществознания - наставляемая Нохаева П.А., учитель истории и обществознания; - разработали индивидуальные планы-комплексы мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы; участвовали в реализации Дорожной карты в рамках компетенции. Регулярно посещали образовательные события, организованные в рамках обучения наставников; оказывали всестороннюю помощь и поддержку наставляемым; предоставляли результаты наставнической работы по запросу руководителя проектной группы; способствовали развитию информационного освещения реализации, внимательно и уважительно относились к наставляемым.

## Индивидуальный план–комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы

**Цель:** оказание практической помощи молодому специалисту в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

### Задачи:

- Продолжить формирование у молодого специалиста потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
- Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. - Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике. Для работы по наставничеству был составлен план работы:

### Сентябрь

1. Инструктаж о ведении школьной документации.
2. Ознакомление с нормами оценивания знаний учащихся.
3. Практическое занятие для молодого специалиста «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование»
4. Анкета для молодого учителя по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации
5. Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.

### Октябрь

1. Работа с тетрадями, дневниками.
2. Анкетирование молодого учителя по определению степени эмоциональной комфортности.
3. Собеседование с молодыми специалистами по оформлению отчетной документации по итогам I четверти.
4. Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.

### Ноябрь

1. Практическое занятие «Современный урок».
2. Определение готовности молодого учителя к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении (анкетирование).
3. Работа со школьной документацией.
4. Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.

### Декабрь

1. Проведение показательного открытого урока наставником. 2. Изучение затруднений в работе молодого учителя (анкетирование)
3. Оформление отчетной документации по итогам II четверти.
4. Отчет наставника и молодого специалиста по итогам I полугодия.
5. Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.

### Январь

1. Исследование информационных потребностей учителей (анкетирование).
2. Применение в работе информационных технологий

3. Организация и проведение уроков с использованием здоровьесберегающих технологий
4. Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.

#### Февраль

1. Анкетирование по определению объема инноваций, используемых учителем.
2. «Методы активизации познавательной деятельности учащихся»
3. Практическая помощь в подготовке открытого урока в рамках школы.
4. Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи, их анализ.

#### Март

1. Открытый урок молодого специалиста.
2. Совершенствование профессиональной деятельности учителя (анкетирование)
3. Практическое занятие «Инновационные процессы в обучении. Новые образовательные технологии».
4. Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи.

#### Апрель

1. Консультация «Правила работы с личными делами учащихся».
2. Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи.
3. Практическая помощь в оформлении журналов, выставлении итоговых оценок
4. Самооценка (оценка) профессиональной деятельности учителя (анкетирование).

По составленному графику все запланированные работы были проведены в срок и в полной мере.

Совместно с молодыми специалистом анализировались проведенные уроки, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели поставленной на уроке.

Анализ уроков показал, что молодые специалисты имеют достаточный уровень методической и теоретической подготовки. В основе проведенных уроков учителя лежал системно-деятельностный подход, все уроки проводились с учетом требований ФГОС. С учащимися класса наставляемым удалось установить доброжелательные деловые взаимоотношения. К урокам учителя всегда тщательно готовились.

Посещение уроков молодых специалистов, с целью оказания методической помощи, помогло выявить некоторые затруднения:

- в организации учителем дисциплины обучающихся на уроке, на перемене;
- в составлении КТП (календарно-тематического планирования);
- в составлении поурочных планов (в соответствии структуры урока его типу по ФГОС);
- в распределении времени на этапах урока;
- в формулировке целей урока;
- в правильном оформлении бумажного журнала.

Для устранения указанных затруднений были проведены:

- консультации, беседы по разработке рабочих программ (написанию пояснительной записки и КТП);
- тщательный анализ посещенных уроков с методическими рекомендациями;
- рекомендации и советы по организации дисциплины обучающихся на уроке, на перемене;
- инструктаж по ведению бумажного и электронного журнала;
- инструктаж по выполнению единых требований к ведению тетрадей.

Были даны рекомендации по написанию плана воспитательной работы и по ведению портфолио обучающихся.

Наставляемым учителям были даны материалы в электронном виде: (накопленные за мою педагогическую деятельность) конспекты уроков и презентации по всем учебным предметам, разработки внеклассных мероприятий, родительских собраний и др., что могло пригодиться учителю в работе.

Также наставляемые приглашались на уроки наставников, совместно их обсуждали. В любую минуту давались советы и консультации по структуре и типу урока, как правильно начать урок, рационально распределить время между его этапами, какие средства обучения будут эффективны на данном занятии и т.д.

Посещая уроки в начале года и в конце года, в работе молодых специалистов виден прогресс в работе. Уроки учителя стали планировать в соответствии с ФГОС, с применением различных технологий: игровых, здоровьесберегающих, ИКТ и др.

В ходе посещенных уроков, выявлены трудности в работе с детьми с низкой учебной мотивацией, проблема состояла в вовлечении их в активную учебную деятельность и соблюдении ими дисциплины. Во время урока следили за ходом учебного процесса, но упускали поведение обучающихся на уроке и взаимоотношения учащихся в классе.

Учителя-наставники работают согласно индивидуальным планам (адресным программам сопровождения), которые включают следующие мероприятия: мастер-классы, практические занятия, консультации (в течение года): инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка классных журналов, тетрадей, дневников учащихся); по составлению рабочих программ, календарно-тематического и поурочного планирования; об обязанностях классного руководителя, практические занятия по составлению рабочих программ, календарно-тематического и поурочного планирования; по требованиям к анализу и самоанализу урока; об особенностях современного урока и его организации; по использованию современных образовательных технологий и их использованию в учебном процессе.

В ходе реализации программы созданы все условия для роста профессионального мастерства не только молодых специалистов, но и их наставников. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах формируется мастерство учителя.

Наставничество стало для наставников эффективным способом для самореализации.

Таким образом, программа помогает школе решать целый ряд проблем, стоящих перед ней, способствует поиску и проявлению учителями своего педагогического кредо.

Обосновывая изложенное, можно отметить, что методическое сопровождение системы наставничества имеет конечной целью снижение проблем адаптации молодых педагогов к сложившимся условиям работы, планомерное вхождение их в профессиональную деятельность, чего нельзя достигнуть без повышения мастерства самих наставников.

В этой связи эффективность работы повысится, если будут учтён выявленный фактор риска и будет построена работа по повышению профессиональных компетентностей наставников.

#### Семинары, практические занятия, собеседования

Час общения "Расскажи о себе". Анкетирование наставляемых учителей с целью выявления профессиональных затруднений.

Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования

Собеседование с молодыми специалистами «Современные технологии проведения урока»  
«Современные технологии проведения урока»

(Арсангереева А.М., наставник, учитель начальных классов)

«Современные образовательные технологии: классификация, условия применения, достигаемые результаты»

(Индербиева М.С., наставник, учитель чеченского языка и литературы)

Собеседование с молодыми специалистами «Анализ урока: виды, формы, технологии».

«Анализ урока: виды, формы, технологии»



(Юсупова М.Б., наставник, учитель истории и обществознания)

**Методический семинар-практикум «Самоанализ и анализ урока в контексте реализации ФГОС»**

Самоанализ и анализ урока в контексте реализации ФГОС»

(Арсангереева А.М., наставник, учитель начальных классов)

«Анализ и самоанализ урока»

(Юсупова М.Б., наставник, учитель истории и обществознания)

В ходе реализации мероприятий по наставничеству проведены семинары «Профстандарт «Наставник», «Квалификационные требования к осуществлению наставнической деятельности», «Законопроект о наставничестве в системе образования Чеченской Республики», «Мотивация труда наставников», «Ассоциация наставников».

В Год педагога и наставника прошел семинар по теме «Профстандарт «Наставник», «Квалификационные требования к осуществлению наставнической деятельности».

Положительным результатом стало повышение профессионального уровня, рост числа закрепившихся в профессии начинающих педагогов.

Профессиональный стандарт наставника, разрабатываемый Минпросвещения России, установит единые требования к компетенциям и знаниям наставника. С их помощью будет оцениваться способность наставника выстраивать процесс сопровождения молодых специалистов и усвоения ими знаний, опыта и навыков.

Семинар по теме «Законопроект о наставничестве в системе образования Чеченской Республики»

На семинаре выступили методист школы Бантаев А.А., руководитель ШМО Сатуева М.А., Они рассказали о развитии системы наставничества в Чеченской Республике

На семинаре «Мотивация труда наставников» был представлен анализ работы по наставничеству, проводимой в школе. Рассматривались основные проблемы внедрения целевой модели наставничества, в первую очередь – справедливого материального стимулирования этой важной деятельности, значимость роли наставничества для развития кадрового потенциала в педагогической профессии. Для наставничества характерно стремление не только передать разнообразные профессиональные навыки, но и повлиять на формирование моральных и духовно-нравственных качеств наставляемого. Обсуждение актуальных вопросов, выработка общих решений в течение семинара способствовало закреплению молодых специалистов в профессии, расширению кадрового потенциала и сохранению ресурса опытных работников в школе.

На семинаре «Ассоциация наставников» были обсуждены задачи Ассоциации: методическое обеспечение организации процесса наставничества; создание профессиональной среды для решения актуальных задач педагогов-наставников; создание условий для профессиональной поддержки педагогов-наставников, обмена опытом, апробации и тиражирования лучших педагогических практик; создание условий для взаимодействия образовательных сообществ, педагогов-наставников, молодых, начинающих учителей.

Были определены направления работы Ассоциации: разработка и реализация системы мероприятий для повышения профессиональной компетенции педагогов-наставников (конференции, круглые столы, конкурсы); формирования банка диагностических, консультативных материалов для молодых, начинающих педагогов (курсы повышения квалификации, семинары). Создание и обеспечение функционирования сообщества педагогов-наставников Томской области с целью реализации задач Ассоциации. Обмен и распространение информации на региональном уровне о положительном опыте наставнической деятельности по сопровождению адаптации молодых, начинающих педагогов. Формирование пула лучших педагогов –наставников

*Выводы:* анализ работы по наставничеству в МБОУ «Гудермесская СШ №3» позволил установить:

- 1) Анализ процесса адаптации молодых специалистов показал, что имеются сильные и слабые стороны в подготовке начинающего учителя к педагогической деятельности.
- 2) На уровне школы созданы условия для оказания методической поддержки как молодым педагогам, так и их наставникам.
- 3) В МБОУ «Гудермесская СШ №3» разработаны все необходимые документы для осуществления наставничества над молодыми педагогами.
- 4) Фактором, влияющим на успешность деятельности наставничества, является проведение мероприятий по снижению рисков наставничества в образовательной организации.
- 5) Наставляемые учителя успешно прошла период профессиональной адаптации, наладили устойчивый контакт с учащимися, научилась применять информационно-коммуникативные технологии в работе с учащимися.
- 6) Стиль отношений наставляемых учителей с обучающимися стал более доброжелательный и внимательный.

*Рекомендации:*

- 1) Продолжить работу по организации методической помощи развитию системы наставничества.
- 2) Продолжить работу по повышению качественного состава педагогов-наставников.
- 3) Наставляемым учителям совершенствовать методику преподавания, используя новые образовательные технологии: проблемное обучение, групповую работу, учебный диалог, проектную деятельность.
- 4) Разнообразить формы и средства обучения с мотивированными учащимися, повышать их творческую активность, устойчивый интерес к предмету.

Составил :  / Бантаев А.А., методист