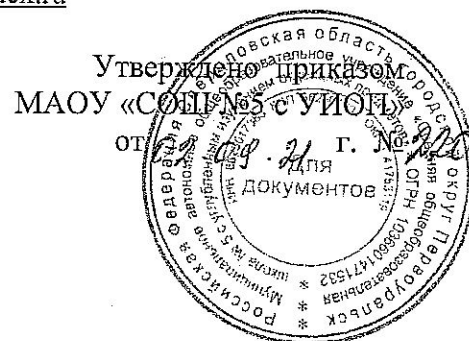


Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5
с углубленным изучением отдельных предметов»
623101 Свердловская область, город Первоуральск, проспект Космонавтов 15 А
телефон: 63-94-05, 63-94-92, факс 63-92-21
E-mail: school5-pu@yandex.ru

Рассмотрено
на педагогическом совете.
Протокол
от «2» 29 2021г. № 1



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА («УЧИТЕЛЬ» - «УЧТЕЛЬ»)

2021 ГОД

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	3
2. Этапы реализации программы наставничества.....	4
3. План работы с молодыми специалистами.....	7
4. Приложение 1. Основные формы и методы работы наставника.....	9
5. Приложение 2. Стартовая диагностика.....	10
6. Приложение 3. Индивидуальный план наставничества...	12
7. Приложение 4. Отчет об итогах наставничества.....	14
8. Приложение 5. Памятка для молодого учителя.....	16
9. Приложение 6. Памятка для наставника.....	18

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью, представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Большинство молодых специалистов только в общих чертах представляют себе повседневную педагогическую практику. Профессиональная помощь нужна не только начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям, из других регионов, с отличными требованиями к процедуре аттестации, к ведению электронных журналов и т.д. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также оказывать методическую помощь в работе. Требуется помощь и учителям в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. В школе необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма. Способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Решением данных проблем может стать программа наставничества «Учитель-Учитель», которая является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа обоснована реализацией национального проекта «Образование» и направлена на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы». Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенций, т.е. способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. Метакомпетенцию можно рассматривать как фактор, единственно способствующий развитию профессиональных компетенций, в случае с которыми простое воспроизведение или копирование невозможно. Основой концептуального обоснования Программы наставничества «Учитель-Учитель» является Методология (целевая модель) 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, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145. 1.2.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Основные понятия:

наставничество – форма профессионального становления молодых специалистов под наблюдением

наставника, направленная на совершенствование качеств персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций;

наставник – высококвалифицированный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами по их адаптации к производственной деятельности, приобщению к корпоративной культуре, способствующий скорейшему профессиональному развитию молодых специалистов;

молодой специалист – выпускник образовательного учреждения высшего, среднего или начального профессионального образования, впервые вступивший в трудовые отношения после окончания учебного заведения в течение года.

Цель наставничества – повышение уровня профессиональной компетентности молодых специалистов в первые годы их работы в образовательной организации, приобретение или совершенствование индивидуальных профессиональных навыков.

Задачи наставничества:

1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в образовательной организации методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики.
2. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности.
3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника.
4. Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.
5. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
6. Повышение уровня профессиональной компетентности и создание условий для подготовки прохождения процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности или присвоение первой квалификационной категории.

Задачи наставничества реализуются во взаимодействии руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений, председателя профсоюзной организации, наставников и молодых специалистов.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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. Выделяются **три этапа** данной работы:

1. Адаптационный. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю - предварительная работа с ним. Нет необходимости читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него еще свежи знания, полученные в вузе. Молодой учитель нуждается в практических советах. Поэтому наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебной деятельности в рамках требований ФГОС общего образования; требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности обучающихся.

На данном этапе в работе с молодым учителем участвуют представители администрации, руководители методических объединений, педагоги - наставники, методист,

социальный педагог. Составляется план профессионального становления начинающего педагога, определяется круг его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование (приложение 2), по результатам которого вырабатывается программа адаптации.

Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомендации и памятки (приложение 5), которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом, методистом школы. 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. На этом этапе педагог-психолог может использовать таблицу.

Возможные недостатки в работе начинающего педагога и пути их преодоления

Недостатки в работе молодого учителя	Реакция обучающихся на недостатки	Способы преодоления недостатков
1	2	3
Неумение поддерживать внимание школьников	Отсутствие дисциплины и работоспособности у обучающихся, они постоянно отвлекаются, шумят	Увлекательный рассказ. Активизация познавательного интереса школьников
Затруднение в распределении внимания между всеми обучающимися	Наличие аритмии в овладении знаниями	Прогнозирование информации с учетом вовлечения в поиск всех обучающихся. Правильная расстановка акцентов
Острая реакция на любые отклонения в поведении учащихся	Неприятное отношение к учителю	Сочетание требовательности с доверием
Заигрывание перед школьниками, стремление понравиться	Безответственное поведение	Соблюдение меры в требованиях
Артистичность в поведении, неумение найти правильный тон в отношениях	Несерьезное, неуважительное отношение к учителю	Тщательная обдуманность поступков
Неумение контролировать внимание на главном, существенном	Отсутствие стремления к овладению информацией, потеря уверенности в учении	Систематическое нацеливание на отбор обязательной информации
Неумение соотносить существенную информацию с содержанием учебника	Ощущение постоянной перегрузки	Ориентация на овладение существенной, обязательной информацией по учебнику
Неустойчивый интерес к целям обучения и воспитания	Пассивное отношение к восприятию информации	Постоянное нацеливание на переосмысление главного
Игнорирование самостоятельной работы обучающихся	Потеря ответственности и целеустремленности	Чередование различных видов работы на уроке

Невыразительность речи, неумение правильно расставить акценты в процессе подачи информации	Безразличное отношение к информации учителя	Тщательное продумывание оттенков в голосе при изложении информации для ее лучшего осмысления
Неумение опираться на коллектив обучающихся	Пассивное поведение части обучающихся	Постоянная конкретизация заданий с учетом интересов и возможностей обучающихся
Недостаточное внимание к организации домашних заданий	Потеря ответственности в выполнении установки педагога	Периодическая целенаправленная проверка осмысления обучающимися заданий учителя
Механическое перенесение чужого опыта в свою работу	Потеря внимания и интереса, пассивное присутствие на уроке	Творческое переосмысление методов обучения соответственно складывающейся ситуации
Внимание сосредоточено лишь на отвечающем ученике	Отсутствие внимания, скука	Сочетание индивидуальной и фронтальной работы, акцент на ввод всех обучающихся в деятельностное состояние
Невнимательное выслушивание опрашиваемого ученика, несвоевременное вмешательство в ответ, постоянное подталкивание или одергивание	Нервное состояние отвечающего ученика	Внимание к логически законченной информации (вербальное, средствами акцентирования на главном, составление плана)
Недооценка или переоценка познавательных возможностей обучающихся	Притупление интереса к учебе	Творческий подход к заданиям (их усложнение или временное облегчение)
Отсутствие индивидуального подхода к обучающимся	Потеря уверенности в знаниях	Умелое и своевременное поощрение интересов обучающихся; мотивирование к интеллектуальному росту
Формальное внимание к развитию познавательных способностей обучающихся	Замедление интеллектуального развития обучающихся, притупление интереса к учебе, преодоление трудностей	Стимулирование творческой активности
Нерациональное распределение времени на уроке	Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в учебе	Дозировка времени на уроке в соответствии с его целями (при опросе, изложении нового, закреплении)

2. Основной, проектировочный этап:

- проводится работа над темой самообразования,
- осуществляется планирование методической работы,
- вырабатывается индивидуальный стиль деятельности,
- начинается оформление портфолио,
- разрабатывается и организуется программа адаптации,
- осуществляется корректировка профессиональных умений молодого учителя,
- педагог-наставник и педагог-психолог помогают выстроить собственную программу профессионального саморазвития.

3. Контрольно-оценочный этап.

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.

Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Молодые учителя, не имеющие опыта работы с детьми, часто бывают прямолинейны, легко возбуждаются, кричат, угрожают. Дети отвечают неприязнью, стараются задеть учителя, возникает так называемый **эмоциональный барьер**, мешающий нормальной работе. Нелегко научиться искусству первой реакции, общению с учениками, терпению. При любых обстоятельствах преподаватель не должен повышать голос, терять лицо.

План работы с молодыми специалистами и вновь принятыми учителями

№ П/П	содержание	сроки	ответственные
1	Проведение вводного инструктажа на рабочем месте	В день приёма на работу	Ответственный за охрану труда
2	2.1 Ознакомление с должностной инструкцией учителя и классного руководителя.	В день приёма на работу	Руководитель ОО (заместитель руководителя)
	2.2 Ознакомление учителя с локальными актами (положениями и инструкциями), регламентирующие образовательный процесс школы.	1 неделя после приёма на работу	Заместитель руководителя
3	Проведение цикла теоретических занятий по темам: 3.1 ФГОС общего образования. 3.2 Целеполагание в обучающей деятельности учителя. 3.3 Типология уроков (классические типы). 3.4 Типология уроков (нестандартные типы). 3.5 Методы обучения. 3.6 Формы организации познавательной деятельности обучающихся. 3.7 Формы контроля. 3.8 Педагогические технологии.	1 раз в 2 недели (1 год работы) В дальнейшем, по мере выявления затруднений.	Заместители руководителя, руководители ШМО

4	Проведение цикла практических занятий по темам: 4.1 Составление рабочей программы. 4.2 Построение технологической карты урока. 4.3 Разработка урока в соответствии с требованиями ФГОС общего образования. 4.4 Анализ и самоанализ урока. 4.5 Разработка контрольно-измерительных материалов. 4.6 Параллельный анализ проведённого урока и сравнение позиций анализа. 4.7 Составление отчета учителя о результатах деятельности за определённый период. 4.8 Подготовка материалов для участия в конкурсах профессионального мастерства.	1 раз в 2 недели (1 год работы) В дальнейшем, по мере выявления затруднений.	Заместители руководителя, руководители ШМО
		Август - сентябрь	
5	Собеседования по работе с электронным журналом, оформлению документации, затруднениях в работе классного руководителя, взаимодействию с коллегами, с обучающимися с их родителями (законными представителями). По другим темам, актуальным для педагогов.	В течение всего адаптационного периода.	Заместители руководителя, руководители ШМО
6	Посещение молодыми учителями уроков и мероприятий учителей ОО.	По расписанию уроков, в течение всего адаптационного периода	Наставники, учителя предметники
7	Посещение заместителем директора и методистом уроков молодых и вновь прибывших учителей	Не реже 2 раз в четверть	Заместители руководителя, руководители ШМО, наставник
8	Повышение квалификации	Не реже 1 раза в 3 года	Заместители руководителя
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства	По графику конкурсных мероприятий	Заместители руководителя, наставники

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.
2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.
3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.
4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА

ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Общеобразовательное учреждение _____

Учитель _____

Предмет _____

Название диагностируемой позиции	да	частичн о	нет
Испытываю проблемы			
1. Нормативно-правовая база			
- знание федерального закона «Об образовании в РФ», - образовательных стандартов по предмету, - норм оценки результатов учебной деятельности обучающихся.			
2. В урочной деятельности:			
2.1. Разработка учебных рабочих программ			
2.2. Моделирование урока			
целеполагание:			
- цель и задачи урока;			
- пути мотивации обучающихся.			
содержание:			
- объем подачи материала;			
- структура содержания;			
- формы подачи содержания.			
- разработка технологической карты урока			
методики:			
- методы (наблюдение, эвристическая беседа, проблемная ситуация, частично-поисковый, исследовательский, проектов и др.);			
- средства (наглядные, технические и др.);			
- приёмы: активизация познавательной деятельности; активизация мыслительной деятельности; активизация творческой деятельности.			
2.3. Реализация:			
целеполагания:			
- определение места предъявления целей и задач (начало – конец) урока;			
- определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) урока;			
содержания:			
- с использованием инновационных педагогических технологий (элементов): проектной; игровой; развивающего обучения; развития критического мышления; другие.			

	проведение уроков различных типов (предъявление, усвоение, закрепление коррекция и др.)	нов		
	приемы формирования УУД			
	в организации работы с обучающимися с разным уровнем познавательных способностей:			
	- парной;			
	- групповой;			
	- по само- и взаимоконтролю;			
	- по оценке и самооценке;			
	- другое.			
	в применении на уроке:			
	- ИКТ;			
	- изготовление и применение ЭОР и ЦОР;			
	- другое.			
2.4. Рефлексия				
	в выборе:			
	- оснований для самоанализа;			
	- критериев для анализа деятельности обучающихся;			
	- показателей для анализа результатов деятельности обучающихся.			
	в проведении:			
	- анализа и самоанализа урока			
3. Во внеклассной деятельности				
3.1.	Разработка плана воспитательной работы			
3.2.	Проведение:			
	- классных часов;			
	- тематических внеклассных мероприятий;			
	- мероприятий с привлечением родительской общности;			
	- мониторинговых мероприятий			
4. Во внеурочной деятельности:				
	- подготовка обучающихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам;			
	- подготовка обучающихся к продолжению образования.			

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН наставничества

Ф.И.О. молодого специалиста _____

Должность _____

Методическое объединение _____

№ п/п	Мероприятия	Сроки исполнения	Оценка выполнения (дата, подпись наставника)
1.	Составление индивидуального плана наставничества		
2.	Ознакомление с основополагающими документами, целями и задачами, направлениями текущей деятельности образовательной организации		
3.	Ознакомление с порядком оформления школьной документации, ведением официальной переписки, правилами проведения дистанционных уроков.		
4.	Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста: посещение уроков наставника и других педагогов образовательной организации, совместный анализ посещённых уроков		
	разработка конструкторов уроков, проведение уроков по данным конструкторам, анализ проведённых уроков с наставником или заместителем руководителя		
	изучение примеров КИМов наставника и других педагогов образовательной организации, анализ результатов работ, проведённых с использованием этих материалов		
	Подбор КИМов для диагностики уровня сформированности образовательных результатов обучающихся, анализ результатов, полученных при использовании данных материалов		
	<i>Иные виды и формы (по запросам наставляемого, актуальные по результатам наблюдений наставника и заместителей руководителя, актуальными, в связи с изменениями в системе образования)</i>		
5.	Получение консультативной помощи в работе		
6.	Участие в работе школьных и городских методических объединений, в педагогических советах и т.д.		
7.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодых специалистов		
8.	Подготовка к аттестации молодого специалиста		
9.	Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни образовательного учреждения		

10.	Проверка выполнения индивидуального плана наставничества		
-----	--	--	--

дата

Подпись наставника

дата

Подпись наставляемого

ОТЧЕТ

об итогах наставничества

Молодой специалист _____
 (фамилия, имя, отчество)
 Образование _____
 Должность _____
 Методическое объединение _____
 Периоды наставничества с " _____ " _____ 20__ г.
 по " _____ " _____ 20__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы (качество обучения, результаты учебной и внеучебной деятельности)	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях)	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

Рекомендации

Наставник(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" _____ " _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
 (подпись молодого специалиста)

Примечание.

1. В целом, эффективность работы молодого специалиста и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы - оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения молодым специалистом своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий;

взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

2. В разделе "Вывод" указывается: объем и качество выполнения индивидуального плана наставничества; готовность к самостоятельному исполнению молодым специалистом трудовых обязанностей.

3. В разделе "Рекомендации" отмечаются:

вопросы, которые необходимо дополнительно изучить молодому специалисту; недостатки, которые следует устранить;

методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу молодому специалисту.

Памятка для молодого учителя

1. В кабинет приходите на 10 минут раньше звонка, убедитесь, что все готово к уроку, мебель хорошо расставлена, доска чистая, подготовлены технические и ИКТ средства. Войдите в класс последним. Добейтесь, чтобы все обучающиеся приветствовали вас организованно. Осмотрите весь класс, особенно ребят, которые вызывают у вас проблемы в работе. Обратите внимание обучающихся на привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше времени.
2. На поиски страницы вашего предмета в классном журнале тратьте как можно меньше времени, это лучше приготовить на перемене.
3. Урок начинайте бодро, энергично, позитивно. Не задавайте первым вопрос: "Кто не выполнил домашнее задание?" - обучающиеся начинают думать, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Урок ведите так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом. Помните: паузы, медлительность, безделье нарушают дисциплину.
4. Обучающихся необходимо увлекать интересным материалом, созданием проблемных ситуаций, стимулировать их умственное напряжение. Темп урока необходимо постоянно контролировать, помогать ученикам, испытывающим затруднения, чтобы они смогли поверить в свои силы, чтобы сохранять набранный темп урока. Держите в поле зрения весь класс и более всего тех, у кого внимание неустойчивое, кто часто отвлекается. Ненавязчиво предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.
5. Просьбы и вопросы к тем обучающимся, которые часто занимаются на уроке посторонними делами, помогут вам вернуть их к теме работы.
6. Оценивая знания, мотивируйте своих учеников, придавайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
7. Урок заканчивайте общей оценкой класса и отдельных учащихся. Каждому ребенку приятно испытывать удовлетворение от хороших результатов своего труда. Нужно особо отметить положительные моменты в работе недисциплинированных ребят, но не следует делать это слишком часто и лишь за малые усилия детей.
8. Урок всегда нужно прекращать со звонком. Дежурным первое время необходимо постоянно напоминать об их обязанностях.
9. Первое время постарайтесь воздерживаться от излишних замечаний.
10. В ситуациях недисциплинированности обучающихся, старайтесь обходиться без помощи других, более авторитетных педагогов. Помните: налаживание дисциплины с помощью чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой к классу, найдите свой "ключ" к ученикам.

Памятка для наставника

1. Вместе проанализируйте рабочие программы и пояснительные записки к ним.
2. Составьте совместно тематический план, обратите особое внимание на подбор материала для повторения, практических и лабораторных работ, экскурсий.
3. Оказывайте помощь при подготовке к урокам, особенно первым, к первой встрече с обучающимися. Трудные темы разрабатывайте совместно. В своем классе постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 урока с тем, чтобы дать молодому учителю возможность раскрыть наиболее сложные темы.
4. Готовьте и подбирайте дидактический материал совместно, а также отбирайте вместе наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
5. Посещайте уроки молодого учителя с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.
6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования.
7. Без назидания, доброжелательно, делитесь опытом, демонстрируя свою работу.
8. Своевременно, терпеливо и настойчиво помогайте, никогда не забывайте отмечать успехи в работе.
9. Помогите молодому педагогу научиться не копировать готовый материал, не надеяться на имеющиеся разработки, а накапливать собственный педагогический опыт.