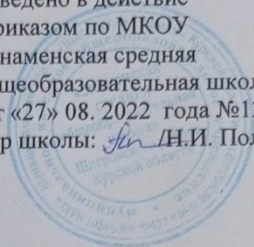


Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Знаменская средняя общеобразовательная школа»

Рассмотрено и принято  
на заседании педагогического  
совета МКОУ «Знаменская  
средняя общеобразовательная школа»  
протокол №8  
от «28» 06. 2022 г

Введено в действие  
приказом по МКОУ  
«Знаменская средняя  
общеобразовательная школа»  
от «27» 08. 2022 года №131  
Директор школы: *fn* /Н.И. Полевая/



**ПРОГРАММА**  
**НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«Учитель- Учитель»**

На 2022 – 2025 г.

*Составитель:*

**Комзолова Г.В.**

Срок реализации: 3 года

## Содержание программы

### I. Пояснительная записка

- 1.1 Актуальность разработки программы наставничества .....3-4
- Взаимосвязь с другими документами организации .....4-5
  - Цель и задачи программы наставничества.....5
  - Срок реализации программы.....5-6
- 1.5 Применяемые формы наставничества и технологии.....6

### II.Содержание программы

- 2.1 Основные участники программы и их функции..... 6
- 2.2 Механизм управления программой наставничества.....6-8

### III.Оценка результатов программы и ее эффективности

3. Организация контроля и оценки.....9

### IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год 9-14

### V. Используемая литература.....14

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

- **Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. 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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой учитель и два вновь прибывших учителей.

- **Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ «Знаменская средняя общеобразовательная школа» Щигровского района Курской области области в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным и электронным журналами, журналом по технике безопасности, журналом учёта внеурочной деятельности и планом психологической службы.

- **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества «Знаменская средняя общеобразовательная школа» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

**Задачи:**

- Адаптировать молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого, а также качества обучения младших школьников.

4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога и качества обучения школьников через сформированный отчёт Электронной школы.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

- **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МКОУ «Знаменская средняя общеобразовательная школа» рассчитана на 3 года.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания - 1.09 2025 года.

- **Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемый встречается с наставником по ситуации или сам выберет себе наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемый может выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью он воспользуется опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то ему на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодой специалист сам поможет опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

#### **Наставляемый:**

молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками и родителями.

**Наставник для молодого специалиста:** учитель, работающий в параллели с новым специалистом.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодой специалист сам находит себе наставника, который близки ему по своим параметрам, перенимает у них опыт, от которых начинается старт его карьерного роста, поэтому наставником могут являться все остальные учителя начальных классов.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две **функции** или относится к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

• **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

## 2.2. Механизм управления программой

**Основное взаимодействие между участниками:** «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

### **Требования, предъявляемые к наставнику:**

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего 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, наклонности, 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 с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **Требования к молодому специалисту:**

- 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.

#### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);



- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

#### **Деятельность наставника:**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, 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.

### **III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

#### **3. Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы в целом осуществляет заместитель директора по УВР (Куратор)

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта, на МО учителей начальных классов, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

**Итоговый контроль** будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании МО учителей начальных классов.

### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог - наставляемый получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные

советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

**Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефном наставляемом классе;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

***1 этап (1 год работы)***

***Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»***

| №  | Тема   | Краткий обзор рассматриваемых вопросов   | Дата     |
|----|--|--|----------|
| 1. | Знакомство с учителем.                                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> <li>• собеседование с молодым специалистом;</li> <li>• знакомство с традициями школы;</li> <li>• выбор и назначение наставников.</li> </ul> </li> <li>2. Диагностика умений и навыков молодого учителя.</li> <li>3. Заполнение информационной карточки.</li> <li>4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.</li> <li>5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.</li> </ol> | август   |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе.</li> <li>2. Знакомство с УМК, предметными программами.</li> <li>3. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.</li> </ol>                | сентябрь |
| 3. | Посвящение в учителя                                     | Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя   | октябрь  |
| 4. | Современный урок. Требования к организации.              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методические требования к уроку.</li> <li>2. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания».</li> <li>3. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.</li> <li>4. Соответствие методов обучения формам организации уроков.</li> </ol>  | ноябрь   |

|    |   |  |         |
|----|---|--|---------|
|    |   | <p>5. Примерная схема тематического плана урока.</p> <p>6. Неделя открытых уроков.</p> <p>7. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.</p> <p><i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»</i></p>  |         |
| 5. | Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.     | <p>1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика.</p> <p>2. Нормы оценивания учебной деятельности.</p> <p>3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований</p> <p>5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p> <p><i>Практикум «Организация дифференцированного подхода к учащимся»</i></p> | Декабрь |
| 6. | Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке. | <p>1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</p> <p>2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.</p> <p>3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»</p> <p><i>Психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»</i></p>   | февраль |
|    | Самообразование учителя – лучшее обучение.                    | <p>1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)</p> <p>2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста</p>   | апрель  |
| 7. | Бенефис молодого учителя.                                     | <p>1. Творческий отчёт молодых педагогов.</p> <p>2. Творческий отчет учителя-наставника.</p> <p><i>Круглый стол «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного</i></p>   | май     |

|    |  |  |                |
|----|--|--|----------------|
|    |  | процесса»  |                |
| 8. |  | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. | В течение года |

**II этап (2 год работы)**  
**Тема «Самостоятельный творческий поиск»**

| №  | Тема   | Краткий обзор рассматриваемых вопросов   | Дата             |
|----|--|--|------------------|
| 1. | Реализация программы «Школы молодого специалиста»  | Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами  | Август           |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации  | Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.   | Сентябрь         |
| 3. | Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса).</li> <li>2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы.</li> <li>3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя.</li> <li>4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.</li> <li>5. Классный час как урок взаимопонимания.</li> </ol> | Октябрь          |
| 4. | Современные образовательные технологии   | <p><i>Круглый стол «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии»</i></p> <p><i>Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»</i></p>   | Ноябрь – Декабрь |

|    |  |  |                     |
|----|--|--|---------------------|
| 5. | Основы целеполагания урока.<br>Самоанализ урока.   | 1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока.<br>2. Самоанализ по качеству цели и задач урока.<br>3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока.<br>4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.                | Январь –<br>Февраль |
| 6. | Анализ урока.                                      | 1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока<br>2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации  | Март                |
| 7. | Методическая выставка достижений молодого учителя. | Динамика роста профессионализма молодого учителя:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• открытые уроки;</li> <li>• выступления-презентации на педсовете по теме самообразования;</li> <li>• методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности);</li> <li>• представление молодого учителя наставником.</li> </ul> <i>Круглый стол «Компетенции и компетентность»</i> | Апрель–<br>Май      |
| 8. |  | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.<br>Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.  | В течение года      |

**III этап (3 год работы)**  
**Тема «Выбор индивидуальной линии»**

| №  | Тема   | Краткий обзор рассматриваемых вопросов   | Дата             |
|----|--|--|------------------|
| 1. | Реализация программы «Школы молодого специалиста»                | Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами  | Август           |
| 2. | Изучение нормативно-правовой базы.<br>Ведение документации       | Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.                 | Сентябрь         |
| 3. | Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников. | 1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.<br>2. Портфолио аттестуемого | Октябрь – ноябрь |
| 4. | Нестандартные  | 1. Система нестандартных уроков, нестандартные   | Декабрь          |

|    |   |   |                |
|----|---|---|----------------|
|    | формы урока.<br>Использование информационных технологий.  | уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков.<br>2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.  |                |
| 5. | Внеклассная работа по предмету.<br>Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность.<br>Методика работы с одарёнными детьми. | 1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету.<br>2. Система работы с одаренными детьми.<br>3. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся.<br>4. Научно-исследовательская деятельность молодого педагога.   | Февраль – март |
| 6  | Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.   | 1. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества.<br>2. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.  | Апрель         |
| 7  | Успешность педагогической деятельности.<br>Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.   | Подведение итогов работы «Школы наставничества»:<br>• Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя».<br>• Анализ карьерных перспектив молодого учителя.<br><i>Практикум</i> «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»<br><i>Конференция</i> «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». | Май            |
| 8  |   | Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.<br>Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.   | В течение года |

### Использованная литература

- Белых С.Л. Управление исследовательской активностью ученика: Методическое пособие для педагогов средних школ, гимназий, лицеев. 2-е, испр. доп. изд. / Под ред. А.С, Обухова. – Ижевск, 2007. – 64с.
- Громько Ю. В. Понятие и проект в теории развивающего образования В. В. Давыдова // Изв. Рос. акад. образования.- 2000.- N 2.- С. 36-43.- (Филос.-психол. основы теории В. В. Давыдова).
- Постоева Е.С., Шевердин И.В. Презентация «Технология проектной деятельности». Курск: издательство «Учитель», 2006.

Гузеев В.В. "Метод проектов" как частный случай интегральной технологии обучения. //Директор школы, № 6, 1995. — с. 39 – 47.

Гузеев В.В. Образовательная технология: от приёма до философии. — М., 1996.

Новикова Т. Проектные технологии на уроках и во внеурочной деятельности. //Народное образование, № 7, 2000. — с. 151-157.

Новые педагогические и информационные технологии в системе образования. Учеб. пособие для студ. пед. вузов и системы повыш. квалиф. пед. кадров/ Полат Е.С. и др. Под ред Е.С. Полат. - М.,: Издательский центр "Академия", 1999.

Газета «Начальная школа» № 10 2006 год, Вихорева О.А. Программно-методическое обеспечение исследовательской деятельности учащихся в дополнительном образовании детей / О.А.Вихорева// Дополнительное образование. 2004. - №5.

Голованов В.П. Дополнительное образование детей: сущность, функции, тенденции развития / В.П.Голованов // Дополнительное образование. -2004. №5.

Голованова И.Ф. Дополнительное образование как условие формирования социальной активности учащихся: дис. .канд.пед. наук: 13.00.01 / И.Ф.Голованова. С-Пб., 2005.

Белых С.Л. Управление исследовательской активностью ученика: Методическое пособие для педагогов средних школ, гимназий, лицеев. 2-е, испр. доп. изд. / Под ред. А.С, Обухова. – Ижевск, 2007. – 64с.

А также сайты:  
festival@1september.ru  
<http://www.school.edu.ru/catalog.asp>