Приложение 2
к приказу МБОУ НОШ им.А.С.Пушкина
от 01.10.2020 № 230/02-ОД

ПРОГРАММА

ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

в МБОУ НОШ им.А.С.Пушкина

Нормативные основы целевой модели наставничества

- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- ✓ Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"
- ✓ Приказ министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446 "О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций"
- ✓ Приказ от 04.09.2020№ 712 "Об утверждении перечня муниципальных общеобразовательных организаций для внедрения методологии (целевой модели) наставничества"
- ✓ Положение о наставничестве, утвержденное приказом директора МБОУ НОШ им.А.С.Пушкина от 01.10.2020 № 230/02-ОД

Содержание

1. Пояснительная записка
2. Цель и задачи программы
3. Ожидаемые результаты
4. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ НОШ им.А.С.Пушкина
5. Этапы реализации Целевой модели наставничества
6. Этапы процесса наставнического взаимодействия
7. Организация работы наставнических пар.
8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Приложения

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 образовательной организации. Включает в себя анализ наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя в своей деятельности, а также эмоционального состояния по отношению к обучающимся, 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.

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Цель программы: обеспечение качественного уровня развития системы наставничества на институциональном уровне, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога для обеспечения эффективного вхождения в должность молодого педагога. 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 и правил поведения в образовательной организации, способствовать объединению и общению на основе традиций.

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;
- ✓ 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 образовательной организации.

Ролевые модели в рамках форм наставничества,
реализуемые в МБОУ НОШ им.А.С.Пушкина

В соответствии с приказом управления образования Зимовниковского района от 18.09.2020 № 225-ОД «Об организации работы по внедрению методологии (целевой модели) наставничества в Ростовской области в рамках проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», приказом МБОУ НОШ им.А.С.Пушкина от 28.09.2020 № 228/01-ОД «Об организации работы по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся» утверждена форма Целевой модели

наставничества «учитель - учитель»

Учитель - учитель (педагог - педагог)	− «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

Учитель – учитель

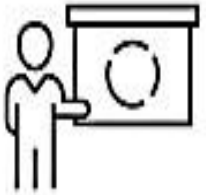
Учитель-наставляемый

Имеет проблемы с адаптаций на новом рабочем месте, не уверен в своих силах и желании остаться в роли учителя, испытывает педагогические и организационные трудности

Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/ возможностей.

Формирование пар

Наставляемый повышает свою квалификацию, закрепляется в профессии, способен творчески подойти к деятельности.



Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.

Учитель-наставник

Из числа активных и опытных педагогов. Выражает самостоятельное желание помочь молодому специалисту закрепиться в профессии.

Обучение наставника

Производится при необходимости. Куратор рассказывает о форматах возможного взаимодействия с МС

Наставник получает закрепленный и уважаемый статус

Этапы реализации Целевой модели наставничества

Включает семь основных этапов (Дорожная карта):

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение (при необходимости) наставников.
5. Формирование наставнических пар.
6. Организация работы наставнических пар.
7. Завершение наставничества.

Этапы процесса наставнического взаимодействия

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным молодым специалистом.

2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогом-наставником. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения)

3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Составление плана работы.

4. Реализация плана работы, в течение которого проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого педагога.

5. Оценка промежуточных итогов: может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. Проверка уровня профессиональной компетентности наставляемого.

7. Награждение и поощрение наставников за активную общественную работу.

Организация работы наставнических пар.

	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
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 документации	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов образовательной организации. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, заполнение электронного журнала	Компетентность молодого специалиста в заполнении 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 уроки, занятия наставника, педагогов образовательной организации, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия. Организация фотосьемки и/или видеосъемки занятий, уроков молодых специалистов. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока МС (молодого специалиста)	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе урока системно-деятельностного типа

5.	Освоение современных образовательных технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов образовательной организации. 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 образовательной организации, района и оказание помощи	Культура общения с педагогами, родителями обучающихся, обучающимися, освоенные эффективные приемы. Активное участие молодых специалистов в общественной и культурной жизни образовательной организации, поселка, 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.	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.)*	Самостоятельное оформление молодым специалистом документации.

		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.)	Наличие рабочей программы по предмету, по воспитательной работе.
9.	Описание методической темы молодого специалиста	Оказание методической помощи наставником	Выбор методической темы молодого специалиста, освоение технологии работы над выбранной темой
10.	Создание портфолио молодого специалиста	Организация деятельности по изучению вопроса. Презентация портфолио наставником.	Наличие портфолио молодого специалиста
11.	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка молодого специалиста к прохождению аттестации.
12.	Организация продуктивной деятельности	Разработка методических и дидактических материалов.	Дидактические и методические продукты
13.	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
14.	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету, программы воспитательной работы с классом. Компетентность в оформлении документации.

15.	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.
16.	Организация внеурочной деятельности	Организация и проведение практикума по разработке программы внеурочной деятельности.	Наличие программы внеурочной деятельности молодого специалиста.
17.	Проектирование занятий внеурочной деятельности в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования занятий внеурочной деятельности молодого специалиста. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе занятия системно-деятельностного типа
18.	Методическая выставка достижений молодого специалиста	Оказание методической помощи	Уровень профессионализма молодого педагога - систематизация наработок профессиональной деятельности.
19.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
20.	Итоги реализации программы	Отчет наставника и молодого специалиста на заседании методического совета.	Отчет молодого специалиста
21.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация на соответствие занимаемой должности

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар "наставник-наставляемый".

Цели:

- ✓ Оценка качества реализуемой программы наставничества
- ✓ Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения.

Задачи:

- ✓ сбор обратной связи от участников (метод анкетирования);
- ✓ обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- ✓ контроль за процессом наставничества;
- ✓ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- ✓ определение условий эффективного наставничества;
- ✓ контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- ✓ анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Ожидаемые результаты:

- ✓ Сильные и слабые стороны программы наставничества;
- ✓ Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- ✓ Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- ✓ Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

1 этап мониторинга процесса реализации программы наставничества

1) Анкетирование после окончания работы наставнических пар, SWOT-анализ реализуемой программы наставничества, Анкета куратора.

Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	**Позитивные**	**Негативные**
Внутренние	**Сильные стороны:** – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;	**Слабые стороны:** – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программы наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;

	– Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества.	– Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, …) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического состава ОО;
Внешние	**Возможности:** – Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Минобрнауки Ростовской области; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;	**Угрозы:** – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; – Миграционный отток квалифицированных педагогов; – Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в области и в районе; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;

Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный										
1. Актуальность Программы наставничества		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Еецели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Понятность алгоритма отбора/ выдвижения наставников, наставляемых и кураторов		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Оценка влияния программы на всех ее участников

Основные задачи:

- ✓ научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- ✓ практическое подтверждение необходимости требований, предъявляемых к личности наставника;
- ✓ определение условий эффективной программы наставничества;
- ✓ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- ✓ сравнение характеристик образовательной деятельности на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- ✓ сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

Результаты второго этапа мониторинга

- ✓ оценка развития гибких навыков участников программы;
- ✓ динамика уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- ✓ оценка качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в образовательной организации.

2 этап мониторинга процесса реализации программы наставничества

1) Анкетирование до начала работы наставнических пар,

2) Анкетирование по итогам прохождения программы,

3) Дополнительные анкеты для оценки степени включенности участников программы в ее этапы, определения степени личной удовлетворенности программой.

Приложение 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель**: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____20__г. по «____» _____

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат[1]	Фактический результат[2]	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность[3]					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области …, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, …		

[1] В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области …; взаимное посещение мероприятий/уроков … (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

[2] Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

[3] Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения результативного учебной деятельности		Организован результативный учебный процесс по дисциплинам		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения…		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника[4]					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся начального общего образования		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся начального общего образования, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, …		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН …		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеклассную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) родительских собраний, мероприятия с родителями (*перечислить*)		

[4] Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание … . . Положение…, …		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по … и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены …		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию…/конкурсную документацию…		Подготовлена к публикации статья «…»		
3.14	…				