

РАССМОТРЕНО
на заседании
педагогического совета
протокол от 30.08.2023 г. № 1



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ с.Тербуны

/Т.Н. Моргачева /

Приказ от 31.08.2023 г. № 79

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

**Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы
с углубленным изучением отдельных предметов
с. Тербуны Тербунского муниципального района
Липецкой области
на 2023/2024 учебный год**

**с.Тербуны
2023 год**

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2 Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.3 Срок реализации программы.....	5
1.4 Применяемые формы наставничества и технологии.....	5
1.5 Основные виды деятельности	5
1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
1.7 Принципы наставничества.....	5
II. Ожидаемые результаты реализации Программы	6
III. Содержание программы	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	10
V. Приложения	13

1. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ СОШ с.Тербуны создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, ОУ и разработан с целью предоставления школой методологических и концептуальных основ для успешной его реализации:

- Федеральный Закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16))
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с изменениями и дополнениями);
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 № 18638);
- Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Положение «Об инновационной площадке ГАУДПО ЛО «ИРО», утвержденным приказом ГАУ ДПО ЛО «ИРО» от 28 августа 2023 года №201-од;
- Устав МБОУ СОШ с.Тербуны;
- Локальные МБОУ СОШ с.Тербуны.

Современное российское образование под воздействием экономических, политических условий стремительно меняется. Главной задачей российской

образовательной политики становится обеспечение современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества, государства. В Послании к Федеральному Собранию 21 февраля 2023г. В.В. Путин отметил важность создания условий для методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников, так как учителя участвуют в строительстве будущего страны.

Определяющим условием развития и модернизации всей системы образования является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые будут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога. От того, каков профессиональный уровень педагогов, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество образования.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику, так как овладение специальностью – длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому педагогам нужно помочь адаптироваться в новых условиях, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, способствовать закреплению молодых специалистов в школах. Для этого необходима организация комплексного всестороннего сопровождения педагога на первоначальных этапах профессиональной деятельности, создание условий, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению молодого специалиста в профессиональную деятельность, его включения в инновационные процессы.

А опытные педагоги нуждаются в поддержке как при переходе из одной образовательной организации в другую, так и при овладении новыми профессиональными знаниями, методами и приемами. Проблема становится особенно актуальной в связи ростом требований к профессиональной компетентности специалиста.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ СОШ с.Тербуны будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ СОШ с.Тербуны получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у наставляемого необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемыми на уровне образовательной организации.

Цель программы: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, повышение профессионального уровня и потенциала педагога, создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
2. прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
3. оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации наставляемого к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
4. ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
5. спланировать систему мероприятий для повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников;
6. дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных профессиональных дефицитов наставляемого;
7. ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
8. ускорить процесс профессионального становления наставляемого.

Срок реализации программы 1 год.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ с.Тербуны целевой моделью наставничества является форма наставничества «учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

1. Диагностика профессиональных затруднений наставляемого и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы, муниципалитета.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности наставляемого лица.

Формы и методы работы наставника с наставляемыми:

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

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной. Наставник разрабатывает и реализует План работы, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого, помогает ему

выстроить собственную программу самосовершенствования.

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

Принципы наставничества

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

– **принцип добровольности**, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– **принцип индивидуализации и персонализации** направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

– **принцип вариативности** предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– **принцип системности и стратегической целостности** предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур.

2. Ожидаемые результаты реализации Программы

Ожидаемые результаты

для наставляемого:

- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- включение молодых педагогов в работу методических объединений школы, муниципалитета, региона, в создание и реализацию творческих проектов;
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

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

для образовательной организации:

- увеличение доли молодых педагогов, продолжающих педагогическую деятельность в МБОУ СОШ с.Тербуны;
- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- повышение качества образования, уровня удовлетворенности родителей (законных представителей).

3. Содержание программы.

Основные участники программы и их функции

Наставник.

Опытный педагог, 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. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две функции:

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.

Требования к компетенциям наставника

– знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;

– уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику (учителю начальных классов), с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

– знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

– разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;

– изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

– консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

– оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

– личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

– периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности;

– подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе и др.

Права наставника:

– привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы (целевой модели) наставничества в МБОУ СОШ с.Тербуны, в том числе с деятельностью наставляемого;

– выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;

– в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

– принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;

– обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

– обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

Наставляемый.

– молодой/начинающий педагог;

– педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;

– педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;

– педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);

– педагог, желающий овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;

– педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;

– педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающий потребность в наставнике;

– стажер/студент, заключивший договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

Требования к наставляемому:

– изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

– выполнять план профессионального развития педагога в установленные сроки;

– постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладеть 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, руководителем методического объединения, куратором.

Права наставляемого:

– пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и

иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества;

– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

– принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;

– выходить с ходатайством о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

3.2. Механизм управления программой

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом:

планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

К основным задачам куратора относят:

- сбор данных и работа с базой наставников и наставляемых;

- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

- контроль реализации Программы;

- участие в оценке вовлеченности наставляемых в различные формы наставничества;

- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации

Программы;

- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников Программы и

иных причастных к программе лиц.

Алгоритм управления программой наставничества

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Ответственный
1	Планирование: подготовка условий для запуска Программы.	Сформировать необходимый пакет нормативных документов Разработать Программу наставничества Сформировать базы наставников и наставляемых	Куратор, команда
2	Организация	Организовать работу наставнических пар или групп. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение	Куратор, психолог
3	Мотивация	Проводить работу с наставляемыми	Куратор, психолог
4	Координация	Составить график встреч для обсуждения промежуточных программы результатов. Организовать сбор обратной	Куратор, команда

		связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы	
5	Анализ контроля	Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию. Составить отчет о реализации Программы наставничества	Куратор, команда

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

Внутришкольный контроль:

1. Обзорный контроль (проводится в начале педагогической деятельности. В первый месяц). Проводится путём посещения уроков и внеклассных мероприятий.

Цель: общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

2. Предупредительный контроль (проводится в течение первого года работы).

Цель: выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

3. Повторный контроль (проводится в конце учебного года).

Цель: проверить устранение недостатков, выявленных при обзорном и предупредительном контроле.

4. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на 2023-2024 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Август		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы

2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Куратор
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.	Куратор
5.	Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности: - составление рабочей программы по предмету; - составление рабочей программы по внеурочной деятельности; - работа с учебно-методической литературой.	Наставник
Сентябрь		
6.	Составление и утверждение индивидуального плана (план работы наставника с наставляемым)	Куратор, наставник
7.	Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Наставник
8.	Беседа: «Профессиональные дефициты наставляемого» специалиста.	Наставник
9.	Посещение наставляемым уроков и внеурочных занятий наставника.	Наставник, наставляемый
10.	Практикум «Цель урока и его конечный результат».	Наставник
Октябрь		
11.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Куратор, наставник
12.	Практикум «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти».	Наставник
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Наставник
14.	Посещение уроков наставляемого	Куратор, заместитель директора, наставник
Ноябрь		
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Куратор, заместитель директора, наставник
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Наставник
17.	Практикум «Совместная разработка внеклассного мероприятия».	Наставник
18.	Консультация: «Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время»	Наставник
19.	Посещение уроков, внеурочных занятий наставляемого	Куратор, заместитель директора, наставник
Декабрь.		
20.	Корректировка индивидуального плана работы наставника	Наставник

	с наставляемым лицом	
21.	Практикум «Формы и методы работы на уроке».	Наставник
22.	Посещение уроков наставляемого.	Куратор, заместитель директора, наставник
Январь		
23.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя, наставляемый
24.	Практикум «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися».	Наставник
25.	Консультация: «Олимпиадное движение школьников. Платформа Учт.ру».	Наставник
Февраль		
26.	Посещение уроков наставляемого	Куратор, заместитель директора, наставник
27.	Практикум «Домашнее задание: как, сколько, когда».	Наставник
28.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наставляемый
Март		
29.	Текущие проблемы организации УВП	Куратор, заместитель директора, наставник
30.	Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»	Куратор, наставник
31.	Взаимопосещение уроков	Наставник, наставляемый
32.	Открытое занятие наставляемого.	Наставляемый
Апрель		
33.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в школе»	Наставляемый
34.	Посещение уроков наставляемого.	Куратор, заместитель директора, наставник
35.	Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Наставник
Май		
36.	Отчет о деятельности наставника и наставляемого	Наставник, наставляемый
37.	Мониторинг результатов деятельности программы наставничества.	Куратор
38.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений наставляемого.	Наставник

**План работы
педагога-наставника,**

Ф.И.О.

учителя _____
с молодым специалистом, учителем _____

Ф.И.О.

на 2023-2024 учебный год

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Цель –

Задачи:

Содержание деятельности:

Ожидаемые результаты:

Мероприятия

по планированию, организации и содержанию деятельности

Содержание мероприятий			Контроль за деятельностью молодого специалиста
Планирование и организация работы по предмету	Планирование и организация воспитательной работы	Работа с нормативной документацией	
Сентябрь			
Октябрь			
Ноябрь			
Декабрь			
Январь			
Февраль			
Март			
Апрель			
Май			

**Отчёт педагога-наставника
о результативности проделанной работы
за 2022-2023 учебный год**

Ф.И.О. молодого специалиста:

Ф.И.О. наставника:

Цель:

Задачи:

Прогнозируемый результат:

- 1.
- 2.
- 3.

Формы работы:

-

Основные виды деятельности:

-
-

Основные направления работы:

-
-
-

Этапы работы:

Молодому специалисту была оказана помощь:

Выводы:

- 1.
- 2.
- ...

Предложения.:

- 1.
- 2.
- ...

Дата

Подпись

(_____
Ф.И.О.)

План
профессионального развития педагога МБОУ СОШ с.Тербуны
на _____ учебный год

Ф.И.О. учителя		
Должность, предмет		
Методическая тема самообразования		
Проблемные зоны, требующие решения в рамках дальнейшего личностного роста учителя	Компетенции	Затруднение (имеется / не имеется)
	Уровень предметной подготовки	
	Методические компетенции	
	Умение оценивать ответы и решения обучающихся в соответствии со стандартизированными критериями	
	Иное	
Планируемые мероприятия в рамках системы повышения квалификации	Компетенции	Мероприятия
	Предметная	
	Общепедагогическая	
	Профессионально-коммуникативная	
	Управленческая	
	Инновационная	
	Рефлексивная	
	Информационно-коммуникативная	