Управление образования г.Волгодонска

ПРИКАЗ

15.02.2022 № 64

г.Волгодонск

О реализации целевой модели
наставничества педагогических работников
в системе образования города Волгодонска

Во исполнение приказа Управления образования г.Волгодонска от 15.10.2021 № 464 «Об утверждении Концепции создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций города Волгодонска», в целях организации работы по созданию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников, стимулирования развития профессионального мастерства педагогов, выявления талантливых, творчески работающих молодых педагогов, развития их мотивации на профессиональное и личностное становление, систематизации деятельности наставничества педагогических работников образовательных учреждений

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в образовательных организациях города Волгодонска целевую модель наставничества педагогических работников.

2. Назначить координатором реализации целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций города Волгодонска ведущего специалиста отдела дополнительного образования и информационно-методического сопровождения образовательных учреждений А.С. Иващенко.

3. Утвердить:

3.1. План мероприятий (дорожную карту) поразработке и внедрениюцелевой модели наставничества педагогических работников в подведомственных образовательных организациях (Приложение 1).

3.2. Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в городе Волгодонске на период с 2022г. по 2024г. (Приложение 2).

3.3. Примерное положение о школе молодого педагога «Наше будущее» в образовательных учреждениях (Приложение 3).

3.4. Примерные программы по формам взаимодействия «ученик-ученик», «учитель-учитель» (Приложение 4,5).

4. Руководителямобразовательныхучреждений:

4.1. Разработать нормативные документы, регламентирующие внедрение и реализацию в учреждении целевой модели наставничества педагогических работников.

4.2.Назначить приказом ответственных лиц за внедрение и реализацию в учреждении целевой модели наставничества педагогических работников.

4.3. Обеспечить реализацию плана мероприятий (дорожной карты) по разработке, внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях города Волгодонска.

4.4. Организовать в течение 2021-2022 учебного года проведение информационно–просветительских мероприятий по внедрению целевой модели наставничества: совещаний, семинаров, конференций, методических объединений педагогов.

4.5. Сформировать банк данных педагогов наставников и молодых педагогов образовательных учреждений.

5. Отделу дополнительного образования и информационно-методического сопровождения образовательных учреждений обеспечить:

5.1. Координацию внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях.

5.2. Мониторинг планируемых результатов (показателей эффективности) внедрения целевой модели наставничества в городе Волгодонске на период с 2022г. по 2024г.

6. Приказы Управления образования г.Волгодонска от 21.12.2018 № 586, от 27.09.2021 № 428 признать утратившими силу.

7. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя начальника Управления образования г.Волгодонска И.И. Юдину.

И.о. начальника Управления
образования г.Волгодонска И.И.Юдина

Прудкова Галина Алексеевна
8(8639)24-91-15

Приложение 1 к приказу
Управления образования г.Волгодонска
от_____№_____

План мероприятий (дорожная карта) по разработке и внедрению методологии(целевоймодели)наставничествадляобразовательныхорганизацийгорода Волгодонска

№п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственные исполнители	Результат
1.	**Организационная,методическая,консультационная,информационнаяподдержкаучастников внедрения целевой модели наставничества**			
1.1.	Проведение семинара по вопросам внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях (далее – ЦМН)	Февраль 2022	Отдел дополнительного образования и информационно-методического сопровождения образовательных учреждений	План семинара
1.2.	Формированиебазнаставниковнауровнемуниципалитета	до 01.03.2022	Отдел дополнительного образования и информационно-методического сопровождения образовательных учреждений	Базы наставников, которыепотенциальномогутучаствоватьвмодели наставничества «Учитель-учитель»
1.3.	Формированиебанкапрограммнаставничестванауровнеобразовательных организаций	Втечениевсегопериодареализацииц МН	Отдел дополнительного образования и информационно-методического сопровождения образовательных учреждений,ОО	Базы эффективных программ наставничества, которые могут реализовываться в образовательных организациях
1.4.	Разработка программно-методическихматериалов на уровне образовательныхорганизаций,необходимыхдляреализации целевой модели наставничества	Втечениевсегопериодареализацииц МН	ОО	Программно-методическоеобеспечение реализацииЦМН

1.5.	Организация и проведение консультаций повопросамреализациицелевоймоделинаставничества	Втечениевсегопериодареализацииц МН	Отдел дополнительного образования и информационно-методического сопровождения образовательных учреждений	Обеспечение консультационнойподдержки участникам реализацииЦМН
1.6.	Информирование педагогов, родителей, обучающихся образовательных организаций, сообщества выпускников, предприятий о реализации целевой модели наставничества	Втечениевсегопериодареализацииц МН	ОО	Информационная кампания
1.7.	Привлечение молодых педагогов, педагогов наставников к работе в городских методических объединениях	Втечениевсегопериодареализацииц МН	Отдел дополнительного образования и информационно-методического сопровождения образовательных учреждений,ОО	Отчеты о работе городских МО
2.	**Внедрениецелевоймоделинаставничествавобразовательныхорганизациях**			
2.1.	Нормативное обеспечение реализации целевой программынаставничества	В течение всего периодареализации ЦМН	Руководители ОО, кураторывнедренияЦМН	Распорядительная документация,программно-методическоеобеспечение, материально-техническоеобеспечение, организации–партнеры
2.2.	Формированиебазынаставляемыхв2021/2022учебномгоду	В течение всего периодареализаци иЦМН	Кураторы внедрения ЦМН	Базанаставляемых, необходимая дляподборакандидатоввнаставники
2.3.	Формирование базы наставников дляреализацииЦМНв2021/2022учебномгоду (отбор из числа потенциальныхнаставниковвсоответствиис формированнымнатекущийучебныйгод перечнемзапросов)	В течение всего периодареализаци иЦМН	ОО, кураторы внедрения ЦМН	Сформирована база наставниковдля участия в программахнаставничества, подходящая дляконкретных программ и запросовнаставляемых
2.4.	Корректировка и пополнение базнаставниковинаставляемых	Май-сентябрь ежегодно	ОО, кураторывнедренияЦМН	Внесение изменений в базынаставниковинаставляемых

2.5.	Обучение наставников	По отдельным графикам	ОО	
2.6.	Организацияработынаставническихпарили групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча-планирование; - совместная работа наставника инаставляемого(комплекспоследовательныхвстречс обязательным заполнениемобратнойсвязи); -итоговаявстреча.	В соответствии сосроками реализациипрограм мнаставничества	Кураторы внедрения ЦМН	Программа реализации ЦМН
2.7.	Завершениенаставничества:подведениеитоговработыв формателичнойигрупповой рефлексии.	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	Кураторы внедрения ЦМН	Фиксация результатов иорганизация комфортного выходанаставника и наставляемого изпрограммы с перспективойпродолженияци кла
2.8.	Осуществление учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	В течение всего срока реализации ЦМН	ОО, кураторы внедрения ЦМН	Сформированы данные для проведения оценкивовлеченностиобуч ающихсяв различные формы наставничества
3.	**Содействиераспространениюивнедрениюлучшихнаставническихпрактик,различныхформиролевыхмоделейдля обучающихся,педагоговимолодыхспециалистов**			
3.1.	Разработка комплекса тематических мероприятий (фестивалей, форумов, конференций наставников, конкурсов профессионального мастерства), нацеленных на популяризацию роли наставника	В течение всего периода реализации ЦМН	ОО, кураторывнедренияЦМНвОО	План мероприятий
3.2.	Размещение информациинаофициальных сайтах Управления образования г.Волгодонска,образовательныхорганизаций	В течение всего периодареализаци иЦМН	Отдел дополнительного образования и информационно-методического сопровождения образовательных учреждений,ОО	Информационные материалы

3.3.	Формирование профессиональных сообществ наставников	Втечениевсегосрокареализации ЦМН	Отдел дополнительного образования и информационно-методического сопровождения образовательных учреждений,ОО	Сформированасистема поддержкинаставничествачерезпрофессиональныесообщества
3.4.	Участие педагогов в городском конкурсе профессионального мастерства «Педагог года»	В соответствии с приказом УО	Отдел дополнительного образования и информационно-методического сопровождения образовательных учреждений,ОО	Приказ, отчет
4.	**Мониторингпроцессареализациипрограммнаставничества (всоответствиисматериаламиметодическихрекомендаций,утвержденныхраспоряжениемМинпросвещенияРФот25.12.2019№145)**			
4.1.	Оценкакачествареализациипрограммнаставничества	Декабрь-январь ежегодно	Кураторы внедренияЦМНвОО	Сводные таблицы
4.2.	Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	Декабрь-январь ежегодно	Кураторы внедренияЦМНвОО	Аналитическая справка
5.	**Координацияиуправлениереализациейвнедренияцелевоймоделинаставничества**			
5.1.	На уровне образовательных организаций: - контрольпроцедурывнедренияцелевоймодели наставничества; - контроль проведения программ наставничества.	ВтечениевсегопериодавнедренияЦМН	Руководители ОО	Информация
5.2.	На уровне муниципалитетов: -достижение целевых показателей внедрения ЦМН на уровне муниципалитета; - соблюдение норм законодательства при внедрении ЦМН.	ВтечениевсегопериодавнедренияЦМН	УО	Информация

Приложение 2 к приказу Управления
образования г.Волгодонска
от_____№_____

Планируемыерезультаты(показателиэффективности)
внедренияцелевоймоделинаставничествавгороде Волгодонскенапериод с2022г.по2024г.

№ п/п	Наименованиепоказателя	2022г.	2023г.	2024г.
1.	Доля обучающихся образовательных учреждений в возрасте от 10 до 18 лет,вошедшихвпрограммы наставничества вроли***наставляемого***, *(отношение количества детей в возрасте от 10 до 18 лет, участвующих в программе наставничествавролинаставляемого,кобщемуколичествудетейв возрастеот10 до18 лет, обучающихся в ОУ), %*	35	50	70
2.	Доля обучающихся образовательных учреждений в возрасте от 15 до 18 лет,вошедшихвпрограммы наставничествав роли***наставника***, *(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, участвующих впрограмменаставничествавролинаставника,кобщемуколичествудетейиподростков в возрастеот15 до18 лет,обучающихся в ОУ), %*	1	2	3
3.	Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли ***наставляемого***, *(отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в программынаставничествав роли наставляемого,к общемуколичествуучителей–молодых специалистов,работающих в ОУ), %*	35	50	70
4.	Уровень удовлетворенностинаставляемых участием в программах наставничества, (опросный) *(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программахнаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программахнаставничества,реализуемых в ОУ), %*	60	70	85
5.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, (опросный) (*отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программахнаставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программахнаставничества,реализуемых в ОУ*), %	60	70	85

Приложение 3 к приказу Управления
образования г.Волгодонска
от_____№_____

Примерное положение
о школе молодого педагога – «Наше будущее»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о школе молодого педагога – «Наше будущее» разработано в рамках реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. №273-ФЗ), Распоряжением Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. №3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», «Профессиональным стандартом «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Приказ Минтруда России от 18.10.2013г. №544н), Государственной программой Ростовской области «Развитие образования» (от 17.10.2018 № 646 с изменениями); приказом минобразования Ростовской области от 15.07.2021 № 659 «Об утверждении Концепции создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ростовской области», планом Центра непрерывного повышения профессионального мастерства ГБУ ДПО РИПК и ППРО, программой поддержки школьных методических объединений до 2022 года.

1.2. Школа молодого педагога – «Наше будущее» (далее Школа) является площадкой профессионального становления и развития молодых специалистов – педагогов образовательных учреждений города в начальный период их вхождения в профессию (1 – 3 года).

1.3. Положение определяет порядок и условия формирования и функционирования Школы, в том числе цель и задачи, структурную модель, основные направления деятельности каждого участника, планируемый результат.

2. Цель и задачи деятельности Школы

2.1. Цель: создание эффективной системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодого педагога**,** которая обеспечит формирование целостного личностно-смыслового и профессионального психологического пространства поддержки и сопровождения профессионального становления молодого педагога через:

- создание базы: молодых педагогов и наставников образовательных учреждений города;
- создание Совета молодых педагогов и Совета наставников образовательных учреждений города Волгодонска;
- осуществление мониторинга деятельности образовательных учреждений по организации работы с молодыми педагогами;
- создание сетевого сообщества молодых педагогов.

2.2. Задачи:

- выстраивание организационно-управленческой структуры информационно - методического, практико-педагогического сопровождения и поддержки профессионального становления молодого педагога в рамках Школы;

- содействие созданию и организации деятельности по сопровождению и поддержке молодых специалистов на базе образовательных учреждений города, а также выстраивание их взаимодействия по обмену получаемым опытом;

- формирование инновационных моделей наставничества и поддержки начинающих педагогов;

- диссеминация полученного опыта в муниципальную систему профессионального развития педагогических кадров в условиях методических объединений.

3. Структура и функции Школы

Структуру школы молодого педагога – «Наше будущее» составляют:

- методическая служба образовательного учреждения, осуществляющая информационно-методическое и практико-педагогическое сопровождение деятельности молодых педагогов;

- Совет молодых педагогов и Совет наставников образовательных учреждений города Волгодонска;

- научно-методическое сопровождение профессионально-компетентностного становления молодых педагогов в рамках деятельности Школы.

4. Состав и документация Школы

4.1. Школа молодого педагога – «Наше будущее» состоит из сообщества организованных молодых педагогов на базе образовательных учреждений, в которых работают молодые специалисты.

4.2. В состав «Школ» на добровольной основе входят: руководитель, методист, руководитель (куратор), организующий работу Школы,психолог образовательной организации, на базе которой создана «Школа», наставники (тьюторы, коучи) и молодые специалисты, работающие в образовательных организациях г.Волгодонска, председатель Совета наставников (при необходимости), председатель Совета молодых педагогов (при необходимости), молодые педагоги (учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования) и их наставники, психологи, методисты. Количество членов Школы определяется числом молодых специалистов и их наставников, работающих в образовательных учреждениях города, по принципу необходимости и достаточности.

4.3. Документация Школы:

- приказ об организации деятельности Школы;
- положение о Школе; план работы Школы;
- протоколы заседаний Школы;
- отчеты о работе Школы.

5. Направления деятельности всех участников Школы

5.1. Направления деятельности куратора Школы.

Куратор осуществляет организацию работы школы молодого педагога – «Наше будущее» и руководство ее деятельностью:

- разрабатывает положение о деятельности Школы и формирует ее состав;

- осуществляет организационно-методическую и информационно-методическую поддержку деятельности Школы;

- координирует взаимодействие Школы с целью обмена опытом (организация мероприятий: конкурсов, круглых столов и других форм дискуссий для наставников и молодых педагогов) в рамках работы методических объединений школьного уровня, представляет опыт работы на муниципальном уровне;

- способствует созданию открытого интерактивного информационного пространства деятельности Школы.

5.2. Направления деятельности руководителя Школыобразовательного учреждения:

- формирование состава Школы на основании потребностей образовательного учреждения и количества молодых специалистов;

- организация повышения профессиональной компетентности наставников с помощью куратора (организация обучающих семинаров, лекций, тренингов);

- осуществление мониторинговых исследований динамики уровня и степени готовности молодых педагогов к осуществлению педагогической деятельности в условиях инновационного развития образовательной организации.

5.3. Направления деятельности молодых педагогов, участников Школы:

- самоанализ и разработка маршрута профессионального становления в условиях «Школы молодого педагога»;

- включение в инновационную педагогическую обучающую и воспитывающую деятельность: освоение инновационных технологий организации деятельности;

- освоение технологий инновационной педагогической исследовательской и проектной деятельности;

- осознанное развитие личностных качеств, необходимых для работы с обучающимися и воспитанниками;

- повышение профессиональной компетентности на основе самообразования и участия в обучающих семинарах, лекциях, круглых столах, тренинговых занятиях; конкурсных мероприятиях.

5.4. Направления деятельности наставников молодых педагогов:

- повышение собственной профессиональной компетентности на основе самообразования и участия в обучающих семинарах, лекциях, тренингах;

- благожелательная и профессионально грамотная поддержка подопечного - молодого педагога при возникающих эмоционально-психологических затруднениях;

- вовлечение молодого педагога в инновационную педагогическую обучающую и воспитывающую деятельность: оказание помощи в освоении инновационных технологий организации деятельности;

- поддержка молодых педагогов в процессе их включения в инновационную педагогическую исследовательскую и проектную деятельность; поддержка участия молодого педагога в обучающих семинарах, круглых столах, тренинговых занятиях; конкурсных мероприятиях.

5.5. Направления деятельности психологов:

- оказание профессиональной психологической поддержки молодым педагогам при возникающих эмоционально-психологических затруднениях и стрессовых ситуациях;

- профессиональное психологическое содействие в развитии личностных качеств молодого педагога, необходимых для работы с обучающимися и воспитанниками;

- оказание практической помощи наставникам, молодым педагогам в разработке необходимых тестовых и диагностических мониторинговых материалов.

Приложение 4 к приказу Управления
образованияг.Волгодонска
от_____№_____

Форма наставничества: «Ученик - ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик -неуспевающий ученик».
Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____
Ф.И.О. и должность наставника _____
Срок осуществления плана: с «___» _____20__ г. по «____» _____20___ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития ученика					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены … (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/…		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке,		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного		

	общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по …		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на …		Доклад представлен на муниципальной конференции «…»		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финансовой грамотности		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности		Приято участие в фестивале РК, в конкурсе ……		
2.10.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Волгодонске		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись наставника_____ Подпись наставляемого сотрудника_____

«____» _____ 20__г. «____» _____ 20__ г.

Приложение 5 к приказу Управления образования г.Волгодонска
от_____№_____

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

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель**: «Опытный предметник - неопытный предметник».
Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____, учитель_____
Ф.И.О. и должность наставника _____, учитель_____
Срок осуществления плана: с «___» _____20__ г. по «____» _____20__ г.

№	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. Направления профессионального развития педагогического работника[3]					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*[4]		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, 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		Изучен успешный опыт организации		

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

[4]В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

	внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		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 внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род.собраний, мероприятия с родителями (*перечислить*)		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание Положения…, …		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методичекихрекомендаций по … и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
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 (стажировка в …)		
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 учащихся 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.	…				

Подпись наставника_____ Подпись наставляемого сотрудника_____

«____» _____ 20__г. «____» _____ 20__ г.