

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом

МБОУ «Гимназия №1»

Протокол №1

«31» августа 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБОУ «Гимназия №1»

О.П.Козлова

Приказ №387

«07» сентября 2022 года



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
В МБОУ «Гимназия №1»
на 2022 – 2023 учебный год**

Нижневартовск, 2022

Составители:

Левченко Елена Александровна, заместитель директора

Борисова Татьяна Владимировна, заместитель директора

Тулина Елена Васильевна, заместитель директора

Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» на 2022-2023 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	ВВЕДЕНИЕ. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	4
2.	ГЛАВА I. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И КЛЮЧЕВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА	6
3.	ГЛАВА II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ	9
4.	ГЛАВА III. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	12
5.	ГЛАВА IV. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	12
6.	ГЛАВА V.ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	21
7.	ГЛАВА VI.УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА	23
8.	ГЛАВА VII.ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОНИТОРИНГА,ОЦЕНКИ И САМОАНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ	25
9.	Подпрограмма I «Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей (форма наставничества «учитель – ученик»)	26
10.	Подпрограмма II «Наставничество молодых педагогов (форма наставничества «учитель – учитель»)	36
11.	Подпрограмма III «Наставничество между обучающимися образовательной организации (форма наставничества «ученик-ученик»)	44
12.	Приложение к Подпрограмме II «Наставничество молодых педагогов (форма наставничества «учитель – учитель»)	52

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность:

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации. В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, возникающих практически у любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры. Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:
 - проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе:– эмоциональные, психологические и профессиональные проблемы педагога с большим стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Нормативная база Программы наставничества (федеральный, региональный, муниципальный, институциональный (локальный) уровни

Настоящая Программа наставничества МБОУ «Гимназия №1» разработана на основе Методических рекомендаций по внедрению 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 №МР-42/02 от 23.01.2020), Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» в соответствии с:

– Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

– Приказом департамента образования администрации города Нижневартовска от 30.03.2022 №237 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования»

– Приказом МБОУ «Гимназия №1» от 21.04.2022 №149 «О реализации системы (целевой модели) наставничества»

I. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И КЛЮЧЕВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Система (целевая модель) наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в МБОУ «Гимназия №1» Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

– социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, позволяющего понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

– элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

– составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива;

– универсальной технологии для решения проблем, с которыми сталкивается подросток, оказавшийся перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивированный к учебе; одаренный ребенок, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо который испытывает трудности коммуникации; ребенок/подросток с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

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

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного

и профессионального результата, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию развития наставляемого, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного, профессионального роста.

Куратор–

сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения–школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных программ.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

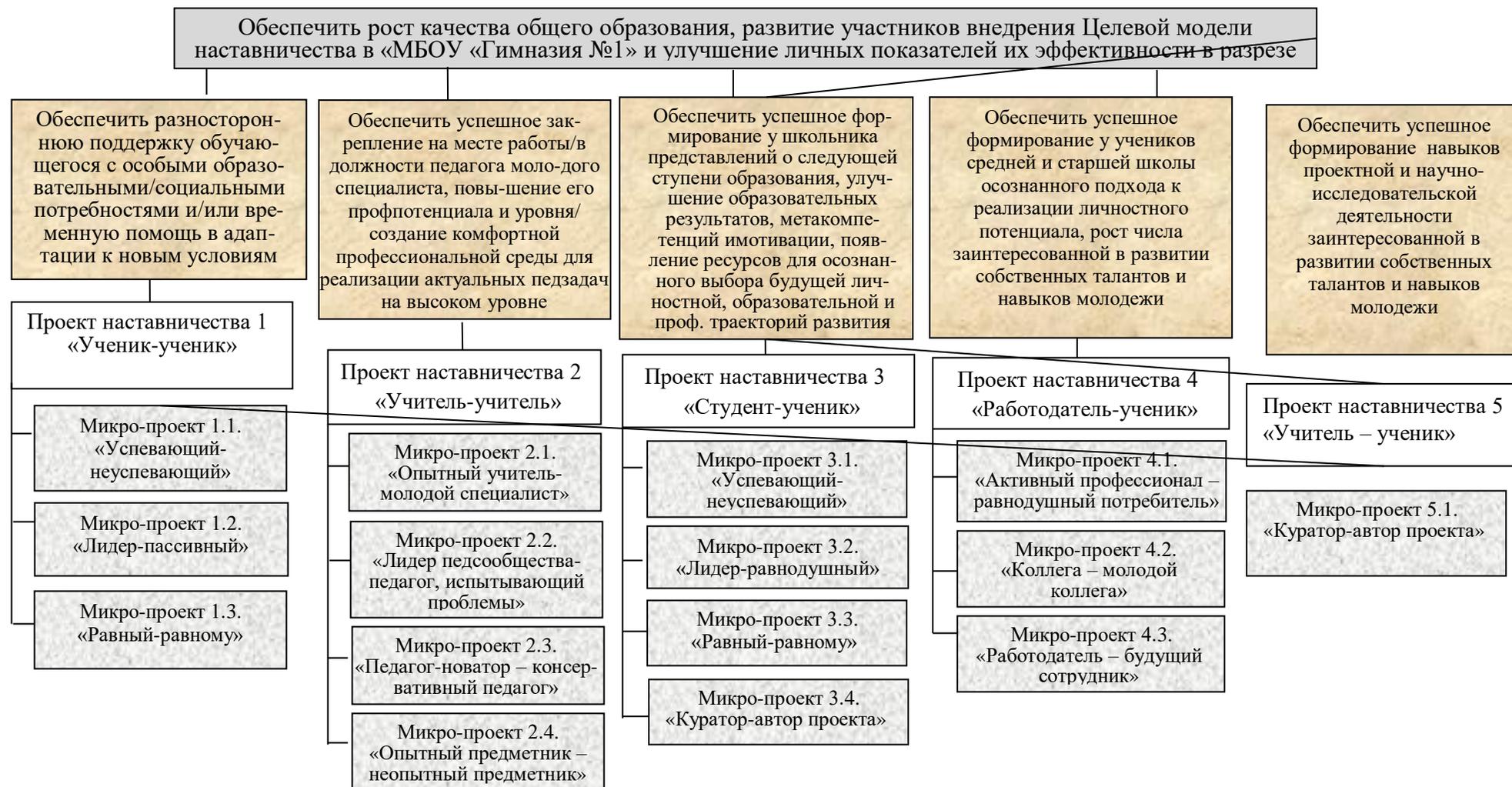
Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного человека и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна). Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолен внутренний образовательный дефицит. В связи с этим распространенная практика «прикрепления наставника» на какой-либо заранее фиксируемый период (9-12 месяцев).

Целевая модель наставничества подразумевает необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества

II. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ



III. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Выбранные модели реализуются в рамках трех подпрограмм:

- Подпрограмма I **«Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей (форма наставничества «учитель – ученик»);**
- Подпрограмма II **«Наставничество молодых педагогов (форма наставничества «учитель – учитель»);**
- Подпрограмма III **«Наставничество между обучающимися образовательной организации (форма наставничества «ученик-ученик»)»**

Ежегодно в сентябре Совет наставников МБОУ «Гимназия №1» совместно с Методическим советом МБОУ «Гимназия №1» определяет, какие формы наставничества и вариации ролевых моделей будут реализованы в предстоящем учебном году. В рамках выбранных форм и ролевых моделей определяются наставники и наставляемые. Наставники заполняют индивидуальные планы развития наставляемых в разрезе форм наставничества (Раздел IV «Содержание Программы).

В 2022-2023 учебном году в МБОУ «Гимназия №1» будут реализованы следующие формы наставничества и вариации ролевых моделей:

1. «Ученик – ученик» (микро-проект «Равный-равному»).
2. «Учитель – учитель» (микро-проект «Опытный учитель-молодой специалист»).
3. «Учитель – ученик» (микро-проект «Куратор-автор проекта»)

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, ИЗ ЧИСЛА КОТОРЫХ ЕЖЕГОДНО ВЫБИРАЮТСЯ ВАРИАНТЫ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ В «МБОУ «Гимназия №1». МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик (студент-студент)	<ul style="list-style-type: none"> - «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; - «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none"> - «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; - «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; - «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; - «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
Студент-ученик	<ul style="list-style-type: none"> - «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; - «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
Работодатель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> - «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории; - «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.
Учитель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> - «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

IV. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основой содержания Программы наставничества МБОУ «Гимназия №1» являются индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставников в разрезе форм наставничества

ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

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 ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ³		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником ⁴		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				

¹ В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) 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 Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

⁴ Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по ____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

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.	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.)/...		
2.2.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.3.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.4.	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		
2.5.	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 ...		
2.6.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.7.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		

	повышению финграмотности				
2.8.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности в РФ и РК (форум, фестиваль, конкурс «Секреты денежки» и др.)		Принято участие в Финансовом фестивале РК, в конкурсе «Секреты денежки» получен статус лауреата		
2.9.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Нижневартовске		
2.10.	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/студенческой группе		
2.11.	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 _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___» _____ 20__ г.

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

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 «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ⁵	Фактический результат ⁶	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 должность⁷					
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, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления		

⁵В 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.

⁶Если 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.

⁷ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

			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 «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися 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 и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
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 работника⁸					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>) ⁹		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 внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности 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 внеурочную		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род.собраний, мероприятия с		

⁸ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁹ 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

	деятельность)		родителями (<i>перечислить</i>)		
--	---------------	--	-----------------------------------	--	--

3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание Положения..., ...		
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 «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 _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___» _____ 20__ г.

Формы наставничества: «Работодатель - ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Работодатель – ученик». **Ролевая модель:** «работодатель-будущий сотрудник».

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 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 развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Разработать ученический проект предпринимательства в области...		Разработан проект предпринимательства «...», который можно внедрить в деятельность (название предприятия-партнера)		
2.3.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.4.	Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»		Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»		

2.5.	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...		
2.6.	Посещать кружок.../секцию по...		Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по ...		
2.7.	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)		Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/		
2.8.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера)				
2.9.	...				

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого обучающегося _____
«___» _____ 20__ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА
Форма наставничества: «Педагог- ученик»
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог-ученик»¹⁰. Рольевая модель: «Педагог - одаренный ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ года по «___» _____ 20__ года.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹¹	Фактический результат ¹²	Оценка наставника
---	-----------------	------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------

¹⁰ Вариацией данной формы является форма наставничества «Наставник – ученик».

Раздел 1. Определение приоритетных направлений развития, анализ трудностей и способы их преодоления,					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ¹³				
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Провести устанавливающую беседу с наставником, для уточнения зон трудностей				
1.4.	Определить меры по преодолению трудностей (в определенной области, развитии личностных компетенций, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий.				
Раздел 2. Направления развития обучающегося (ученика)					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, на которое будет сделан упор.		<i>Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)</i>		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке: написания доклада, выполнения упражнений, подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта		<i>Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)...</i>		
2.3.	Сформировать правила поведения во время выступления, защиты проекта, ответов на вопросы (как задать/ответить на вопрос, запоминать информацию) для повышения результативности.		<i>Сформировано понимание, как повысить результативность выступления, защиты</i>		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности, распределению времени, определению главного и второстепенного.		<i>Освоены навыки планирования деятельности (указать), определены приоритеты</i>		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) деятельности по избранному направлению, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		<i>Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной)</i>		

¹¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

¹² 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.

¹³ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов, повышение успеваемости и др.

			<i>деятельности</i>		
2.6.	Изучить правила и требования участия в конференциях, конкурсах и т.д.		<i>Изучены правила, требования к участию в «...»</i>		
2.7.	Принять участие в дне науки МБОУ «Гимназия №1», слет научного общества обучающихся		<i>Доклад представлен на конференции «...»</i>		
2.8.	Принять участие в конкурсе «Шаг в будущее», «Грани познания», «Почемучки», «Слет научных сообществ в городе Нижневартовске», олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		<i>По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...</i>		

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____
« ____ » _____ 20__ г.

V. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

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

Сроки реализации программы определяются в индивидуальном порядке.

VI. УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Кадровые условия и ресурсы

В рамках образовательной деятельности образовательного учреждения кадровая система реализации целевой модели наставничества предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли: **наставник, куратор, наставляемый.**

Наставниками могут быть руководители, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, обучающиеся общеобразовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка), изъявивших готовность принять участие в реализации программы.

Личностные качества наставника:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;
- открытость, общительность, коммуникабельность;
- лидерские качества;
- настойчивость, нацеленность на результат;
- терпение, такт и толерантность;
- соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры;
- склонность к постоянному саморазвитию.

Личностные качества, препятствующие занятию наставнической деятельности:

- избыточная авторитарность;
- эгоцентризм;

- тревожность, невротизм;
- стремление к гиперопеке;
- перфекционизм;
- выраженная интроверсия, замкнутость.

Компетенции наставника:

эмоциональный интеллект;

коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения);

готовность к сотрудничеству;

креативность, способность решать нестандартные задачи.

При работе с особыми категориями сопровождаемых (лица с ОВЗ; дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и т. д.) необходима специальная подготовка наставников. Например, при работе с сиротами необходимо знать особенности подростковой депривации (склонность к формированию иждивенческих установок, отсутствие элементарных бытовых навыков и пр.).

При работе с детьми с ОВЗ необходима специальная подготовка соответственно группе заболевания.

Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о лицах, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- организует разработку персонализированных программ наставничества;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению целевой модели наставничества;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором);

– инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы:

- рекреационная зона (модульный класс, библиотека) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях)

Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

Для наставников предусмотрено материальное и нематериальное стимулирование:

- ежемесячные выплаты на весь период наставничества;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами

Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

VII. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОНИТОРИНГА, ОЦЕНКИ И САМОАНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

Для эффективной реализации программы наставничества необходима организация постоянного мониторинга и оценки, которые

осуществляются на основании критериев эффективности и представляют оценочно-диагностический компонент разработанной модели.

Самоанализ осуществляется ежегодно силами самой образовательной организации с привлечением (при необходимости и по самостоятельному решению администрации образовательной организации) внешних экспертов.

Критериями оценки эффективности реализации программы наставничества являются организационные характеристики и отчет наставника: выполнение условий организации наставнической деятельности (наличие программы, документов), развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами, анализ результатов наставнической деятельности;

Мониторинг эффективности реализации программы допускает сбор отзывов о качестве и удовлетворенности программой у всех субъектов - наставников, подростков, родителей (законных представителей) и других ключевых заинтересованных лиц. Это позволит оценить качество услуг, выявить проблемы и определить возможные улучшения.

Подпрограмма I

Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей

Форма наставничества «учитель – ученик»

Программа «ДОТЯНУТЬСЯ ДО СИРИУСА»

Общие положения программы

Не существует сколько-нибудь достоверных тестов на одаренность, кроме тех, которые проявляются в результате активного участия хотя бы в самой маленькой поисковой исследовательской работе.

А.Н.Колмогоров.

1.1.Актуальность программы

Любому обществу нужны одаренные люди, и задача общества состоит в том, чтобы рассмотреть и развить способности всех его представителей. К большому сожалению, далеко не каждый человек способен реализовывать свои способности. Очень многое зависит от семьи и образовательного учреждения.

Задача семьи состоит в том, чтобы вовремя увидеть, разглядеть способности ребенка, задача школы поддержать ребенка и развить его способности, подготовить почву для того, чтобы эти способности были реализованы.

Жажда открытия, стремление проникнуть в самые сокровенные тайны бытия рождаются уже в начальной школе, можно встретить таких учеников, которых не удовлетворяет работа с учебником, им неинтересна работа на уроке, они читают словари и специальную литературу, ищут ответы на свои вопросы в различных областях знаний. Поэтому так важно выявить всех кто интересуется различными областями науки и техники, помочь претворить в жизнь их планы и мечты, вывести гимназистов на дорогу поиска в науке, в жизни, помочь наиболее полно раскрыть свои способности.

Э.Фромм сказал «Чтобы изменить общество, нужно воспитать другого человека». Современное образование в этой связи оказывается самым активным участником процесса выхода из всех планетарных процессов.

Отсюда главную задачу образования можно сформировать так: максимально обеспечить развитие в каждом человеке его генетически детерминированных способностей, развивать у людей рациональное критическое мышление, вооружить их точными знаниями современной науки, техники и технологии, которые бы позволили добиваться максимального эффекта от их использования в условиях изменяющейся природной ситуации.

Стратегия современного образования заключается в том, чтобы дать возможность всем без исключения учащимся проявить свои таланты и весь свой творческий потенциал, подразумевающий возможность реализации своих личных планов.

Создание условий для развития потребности личности к самореализации и саморазвитию на основе учета ее индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей, учебных возможностей – определяющий признак адаптивной школы, образовательного учреждения где учатся обычные и одаренные дети.

Первостепенное значение в деятельности школы приобретает опора на «сильные» стороны личности и создание на этой основе условий для выбора собственной позиции по отношению к осваиваемому ребенком знанию, по отношению к себе и выполняемой деятельности.

Потребность в выявлении «быстрых разумов» существует в любом обществе. Это необходимо делать потому, что поиск юных талантов позволит сохранить интеллектуальную опору государства.

В настоящее время становится очевидной необходимость разработки специальной программы, включающей создание индивидуальных учебных планов, обновление содержания, технологий образования, организационных форм учебно-воспитательного процесса способных детей.

Программа «Дотянутся до Сириуса» обеспечит изменение содержания образовательного процесса и поможет адаптировать его к одаренному ребенку.

1.2.Содержание понятия «одаренность».

Одаренность определяется как способность к выдающимся достижениям в любой социальнозначимой сфере человеческой деятельности. Одаренность следует рассматривать как достижения и как возможность достижений. Одаренность – сложное и многомерное явление. В мире нет ни одного метода, теста или признака, который позволил бы с абсолютной надежностью выделить «одаренных детей» и предсказать их достижения в будущем. При определении стратегии программы «Дотянутся до Сириуса» мы исходили из следующего понятия «одаренность»:

Психологические способности:

- Наличие природных способностей к активному и целостному мировосприятию;
- Природно обусловленная потребность к умственному труду;

- Стремление к личной эмоциональной независимости, усвоение личной природно-социальной ценности;

- Интуитивность.

Интеллектуальные способности:

- Познавательный интерес;
- Информационная эрудиция;
- Высокий уровень интеллектуального развития;
- Нестандартность мышления;
- Способность к абстрагированию;
- Диалектическое мировоззрение.

Творческий (креативный) потенциал:

- Оригинальность в решении обучающе-познавательных вопросов;
- Инициативность;
- Целенаправленность в выборе видов деятельности;
- Неординарность подходов;
- Интенсивность умственного труда;

Мировоззренческие ценности:

- Высокий уровень сознательности и культуры;
- Инициативно-активная ответственность, активность;
- Высокий уровень морально-эстетической рефлексии, самоанализа и самоконтроля.

1.3.Цели и задачи

Цель программы:

Создание условия для выявления, поддержки и развития одаренных детей, детей проявляющих способности в проектной и исследовательской деятельности, их самореализации, профессионального самоопределения в соответствии со способностями.

Задачи:

- Создать диагностическую систему целенаправленного выявления одаренных детей;
- Создать максимально благоприятные условия для интеллектуального, морально-физического развития одаренных детей;
- Стимулировать творческую деятельность одаренных детей;
- Разработать и поэтапно внедрять новое содержание образования, прогрессивные технологии в работе с одаренными детьми;
- Обеспечить фундаментальную гуманитарно-образовательную подготовку одаренных детей;
- Создать условия одаренным детям для реализации их личных творческих способностей в процессе научно-исследовательской и поисковой деятельности.

Предполагаемые результаты

Осуществление программы развития одаренных детей создает комплекс условий для интенсивного развития и самореализации личности школьников,

позволит снять перегрузки, использовать время для саморазвития, творчества, семейного досуга, наиболее полной реализации способностей каждого, что даст основание реально обеспечивать высокий результат и необходимую поддержку талантливым детям.

Возможно обеспечить более эффективное развитие и саморазвитие одаренных детей, если

✓ Изменить содержание учебных планов и программ в соответствии с индивидуальными особенностями и потенциальными возможностями школьников за счет интеграции учебных курсов и изменения соотношений набора обязательных и дополнительных учебных предметов и предметов по выбору на основе познавательных интересов.

Объект программы:

Учебно-воспитательный процесс для одаренных детей.

Предмет программы:

Содержание, организационные формы, педагогические технологии и методики работы с одаренными школьниками.

1.4. Диагностический инструментарий.

Анкеты, наблюдения, контрольные работы, собеседования. Диагностические тесты, тесты школьных достижений, тесты индивидуального развития, интеллектуального развития. Мониторинговые схемы и таблицы, творческие работы учащихся.

Критерии оценки ожидаемых результатов.

- Рост общей и качественной успеваемости одаренных детей;
- Развитие интеллектуального потенциала учащихся;
- Повышение уровня познавательной активности школьников, самостоятельности в добывании знаний, а так же повышение уровня воспринимать и перерабатывать учебную информацию.

Форма представления результатов.

1. отчет;

2. методические рекомендации по работе с одаренными детьми.

Основные направления программы.



Обеспечение реализации основных направлений программы

2.1. Диагностическое направление.

Выявление одаренных детей должно проводиться уже в начальной школе на основе:

- ✓ Наблюдения
- ✓ Общения с родителями
- ✓ Изучения психологических особенностей:
 - Речи
 - Памяти
 - Логического мышления

Этапы выявления одаренных детей.

- I-й этап – анамнестический – на первой ступени обучения, где при выявлении одаренных детей учитываются их успехи в какой-либо деятельности.
- II-й этап – диагностический – на этом этапе (1-9 классы) проводится индивидуальная оценка способностей ребенка.
- III-й этап – этап формирования, углубления и развития неординарных способностей ребенка.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОДАРЕННОСТИ

Общие интеллектуальные способности

Академические способности

Продуктивное мышление

Способность к лидерству

Психомоторные способности

2.2. Учебно-воспитательное направление

Реализация направления осуществляется через создание в школе оптимальных условий для развития и обучения детей с разносторонними способностями:

- формирование профильных классов, ориентированных на высокий уровень интеллекта и познавательных потребностей;
- формирование новых учебных планов для этих классов;
- сотрудничество школы с высшими учебными заведениями;
- расширение системы дополнительного образования;
- введение сквозных факультативов и специальных курсов;
- индивидуализация обучения и воспитания;
- совершенствование работы НОУ.

2.3. Информационно-просветительское направление.

- проведение семинаров, педсоветов для учителей по организации работы с одаренными детьми;
- организация лекториев для родителей одаренных детей;
- участие в конкурсах.

Функциональное обеспечение

3.1. Директор МБОУ «Гимназия №1»:

- Общее руководство разработкой программы.
- Обеспечение реализации программы:
 - Организация;
 - Координация;
 - Контроль.

3.2. Зам. директора:

- Научно-методическое руководство;
- Организация и проведение семинаров по проблемам работы с одаренными детьми;

- Регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы «Одаренные дети»;
- Анализ и обобщение результатов реализации программы «Одаренные дети».

3.3. Заместители директора по УР:

- Определение приоритетных направлений просветительско-образовательной работы;
- Корректировка составляющих элементов учебных программ;
- Разработка индивидуальных образовательных программ;
- Осуществление контроля за организацией учебно-воспитательного процесса при работе с одаренными детьми.

3.4. Заместитель директора по ВР:

- Разработка и внедрение индивидуальных воспитательных программ;
- Организация семинаров для классных руководителей по вопросам организации воспитательной работы с одаренными детьми;
- Организация и проведение творческих и интеллектуальных гимназических мероприятий;
- Осуществление контроля за работой классных руководителей, по реализации программы «Дотянутся до Сириуса».

3.5. Методические объединения:

- Разработка методических рекомендаций по работе с одаренными детьми;
- Создание банка материалов повышенного уровня сложности для одаренных детей через предметные комиссии;
- Обобщение результатов научно-исследовательской деятельности школьников.

3.6. Педагоги и воспитатели:

- Обогащать учебные программы;
- Обновлять и расширять содержание программ;
- Осуществлять дифференцированный подход;
- Организовывать внеурочную деятельность в работе с одаренными детьми.

3.7. Психологи:

- Диагностическое выявление одаренных детей;
- Создание банка данных с содержательными характеристиками одаренных детей;
- Организация приоритетных направлений психолого-просветительской работы;
- Обучение одаренных детей навыкам поддержания психологической стабильности и психорегуляции.

3.8. Научное общество учащихся:

- Вовлечение одаренных детей в активную научно-исследовательскую деятельность;
- Стимулирование одаренных детей к постоянному пополнению знаний и умений, обеспечение интеллектуального роста;
- Приобретение умений и навыков научно-исследовательской деятельности под руководством педагогов.

Сроки реализации программы

Сроки реализации

2021-2025 учебный год

Этапы работы.

2020-2021 учебный год – подготовительный.

Изучение теоретических основ проблемы и имеющегося практического опыта. Создание проблемной группы. Выявление одаренных детей. Создание программы «Одаренные дети».

2021-2024 учебный год – практический.

Осуществление комплексно-целевой программы. Выявление оптимальных педагогических технологий, режима работы. Отбор наиболее оптимальных диагностических методик.

2024-2025 учебный год – аналитический.

Подведение итогов. Выявление соответствия результата целям. Оформление результатов.

6. Перспективный комплексный план работы

№	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Выявление способных и одаренных детей, изучение психологических особенностей учащихся. Создание банка данных одаренных детей.	в теч. года	Психолог Классные руководители Заместитель директора Борисова Т.В.
2.	Закрепление наставников	в теч. года	
3.	Оформление индивидуальных планов развития	сентябрь	Наставники в соответствии с приказом
4.	наставляемых под руководством наставника	сентябрь - октябрь	Заместители директора
5.	Обеспечение условий для систематического повышения мастерства учителей, работающих с одаренными детьми.	постоянно	
6.	Организация индивидуальной работы со способными детьми.	сентябрь	Наставники в соответствии с приказом Заместители директора Борисова Т.В.
7.	Организация семинаров для классных руководителей по вопросам организации работы с одаренными детьми.	в теч. года	
8.	Анализ и обобщение результатов реализации программы «Одаренные дети».		

План мероприятий по выполнению программы работы с одаренными детьми на 2022– 2023 гг.

№ п/п	Мероприятия	Сроки
1.	Составление плана работы с одаренными детьми на учебный год	август, ежегодно
2.	Диагностика одаренных детей	В течение года
3.	Оформление индивидуальных планов развития	сентябрь - октябрь

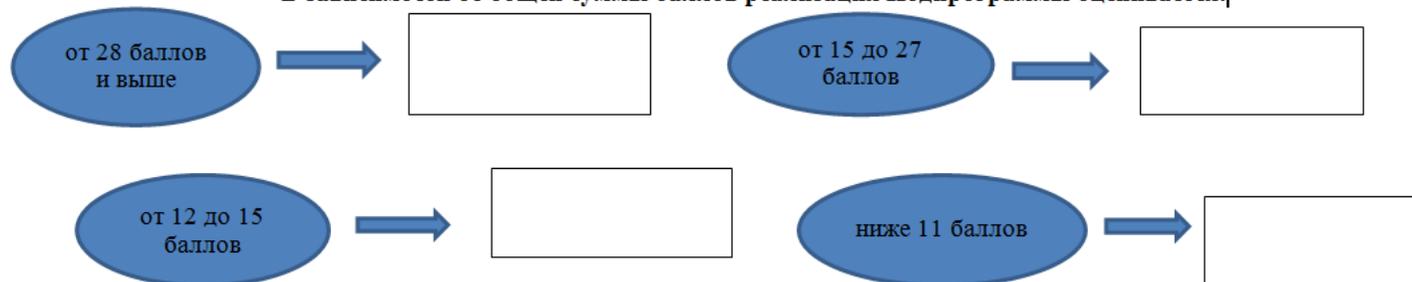
	наставляемых под руководством наставника	
4.	Формирование банка тем проектных работ	сентябрь ежегодно
5.	Индивидуальная подготовка к всероссийской олимпиаде школьников	сентябрь - ноябрь
6.	Организация и проведение школьного этапа всероссийской олимпиады школьников	октябрь, ежегодно
7.	Оформление готовых проектных работ для участия в городских научно-исследовательских конкурсах «Грани познания», «Почемучки». Подготовка и сопровождение обучающихся прошедших в очный этап.	сентябрь - октябрь
8.	Фестиваль ученических проектов «Грани познания» среди обучающихся 2-х, 3-х, 4-х классов общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования города Нижневартовска в 2022 - 2023 учебном году – Заявка на участие педагогов в составе жюри; – Оформление проектных работ в соответствии с требованиями, загрузка через портал системы образования.	сентябрь- ноябрь
9.	Индивидуальное участие в профильных программах образовательного центра «Сириус»	в течение года
10.	V Всероссийский конкурс для педагогов и проектных команд обучающихся «Школьная проектная олимпиада» – Оформление и загрузка проектных работ	сентябрь
11.	Подготовка и участие в муниципальном, региональном этапе олимпиады школьников	ноябрь, декабрь, ежегодно
12.	Участие в муниципальных, региональных, всероссийских и международных интеллектуальных играх и конкурсах в соответствии с планами работы.	в течение года
13.	Редактирование, распечатка, рецензирование проведенных проектных и исследовательских работ обучающихся для участия во Всероссийском форуме научной молодежи «Шаг в будущее», «Шаг в будущее Юниор».	Декабрь-март
14.	Подготовка к гимназической конференции «День Науки».	В течение года
15.	Подготовка и участие в предметных неделях.	март – апрель
16.	«День Науки МБОУ «Гимназия №1», слет научного общества обучающихся 9 – 10 классов	Март – апрель
17.	«День Науки МБОУ «Гимназия №1», слет научного общества обучающихся 1 – 4 классов	Апрель – май
18.	Подготовка презентаций, творческих проектов, рефератов, докладов к мероприятиям и конкурсам различного уровня в соответствии с планами индивидуальной работы.	В течение года

19.	Анализ и корректировка результативности и выполнения программы работы с одарёнными детьми.	Май, ежегодно
20.	Отчет по итогам работы с одаренными детьми.	Ежегодно, май

Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей на уровне образовательной организации

Наименование ОО	Количество одаренных детей в образовательной организации	Внедрена программа наставничества для одарённых детей	Доля обучающихся вовлеченных в программу наставничества из графы 2	Сформированы базы наставляемых и наставников	Реализация индивидуального плана поддержки и сопровождения одарённого ребёнка с включением в него мероприятий популяризирующих творческие достижения детей, психологических тренингов, реабилитирующих и социализирующих мероприятий	Проведение просветительской работы в семье ребёнка и в его социальном окружении;	Публичное подведение итогов и популяризация практик программы наставничества в образовательной организации	Количество организованных стажировок и обучающих занятий у мастеров - профессионалов	Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции из графы 2	Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	Общее количество баллов
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
+/- баллы		+1	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	+1	за каждый +1	наличие: +1, отсутствие: 0	наличие: +1, отсутствие: 0	за каждое +1	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	+1 (за каждое участие)	

В зависимости от общей суммы баллов реализация Подпрограммы оценивается:



Подпрограмма II

Наставничество молодых педагогов

Форма наставничества «учитель – учитель»

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;

улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

участие в профессиональных конкурсах.

Портрет участников

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 школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией 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.

Наставляемый. – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи поддерживает и приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала:

- *Молодой педагог*, только пришедший в профессию;
- *Опытный педагог, испытывающий потребность* в освоении новой технологии или приобретении новых навыков;
- *новый педагог в коллективе*;
- педагог, имеющий *непедагогическое профильное* образование;
- учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты подпрограмм

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

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

взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

взаимодействие «физик – русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций;

взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

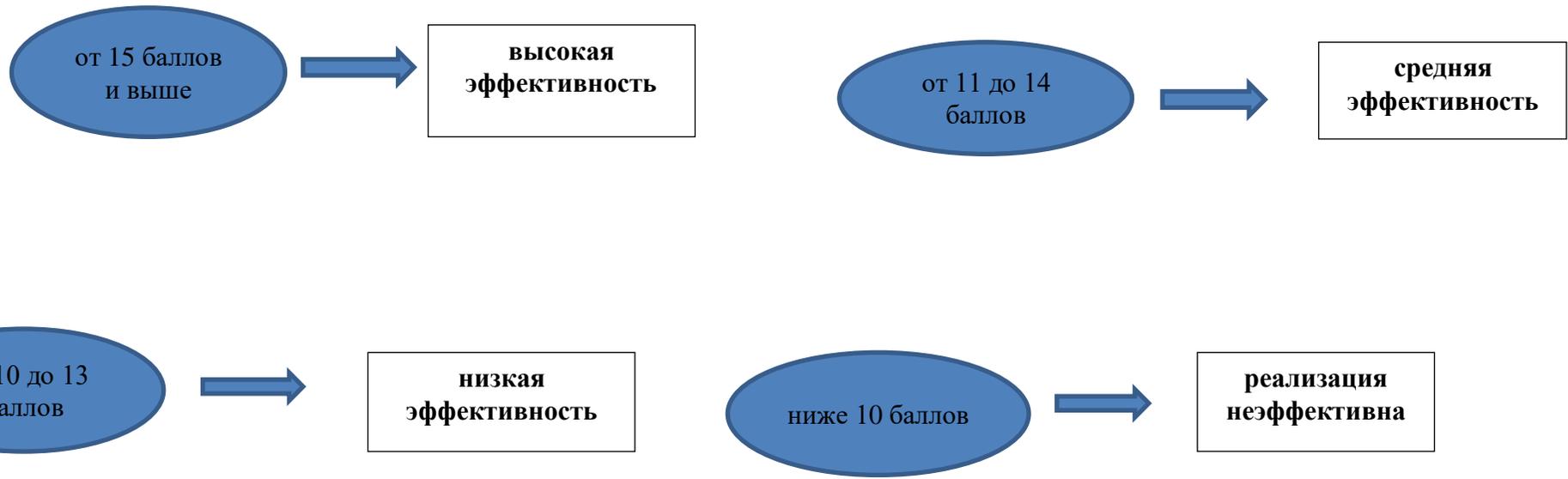
Список молодых специалистов и наставников в 2022-2023 учебном году

№ п.п.	ФИО молодого специалиста	Должность молодого специалиста	ФИО наставника	Должность наставника
1.	Акулова Ольга Сергеевна	Учитель математики	Кулачок Елена Леонидовна	Учитель математики
2.	Алхимук Владимир Михайлович	Учитель физической культуры	Баун Виктор Евгеньевич	Учитель физической культуры
3.	Данилова Кристина Сергеевна	Учитель информатики	Хамбалеева Анастасия Юрьевна	Учитель информатики
4.	Литовченко Александр Николаевич	Педагог-психолог	Салдаева Светлана Анатольевна	Педагог-психолог
5.	Соловьев Максим Евгеньевич	Учитель математики	Кулачок Елена Леонидовна	Учитель математики
6.	Судакова Анастасия Андреевна	Учитель английского языка	Куприянова Ольга Алексеевна	Учитель английского языка
7.	Сулейманова Нурана Гейбатовна	Педагог-организатор, преподаватель робототехники	Борисова Татьяна Владимировна	Заместитель директора
8.	Сухорукова Любовь Александровна	Педагог-организатор	Тулина Елена Васильевна	Заместитель директора
9.	Чирко Ирина Викторовна	Учитель английского языка	Пиксаева Лилия Варисовна	Учитель английского языка
10.	Панин Владимир Александрович	Учитель истории и обществознания	Левченко Елена Александровна	Учитель истории и обществознания

**Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества молодых педагогов
на уровне образовательной организации**

	Наименование ОО
1	Количество молодых педагогов в образовательной организации со стажем работы от 0 до 3 лет
2	Внедрена программа наставничества для молодых педагогов
3	Доля педагогов, вовлеченных в программу наставничества из графы 2 (далее учитывается данное количество педагогов)
4	Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодых педагогов
5	Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации
6	Улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника
7	Рост числа собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик
8	Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов
9	Участие в профессиональных конкурсах, иных значимых мероприятиях молодых специалистов
10	Общее количество баллов
11	
+/- баллы	
+1	
100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	
100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	
100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	
рост: +2, на прежнем уровне: +1, снижение: -1	
100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	
100%: +2, 99%:+1, менее 99%: 0	
+1 (за каждое участие)	

В зависимости от общей суммы баллов реализация Подпрограммы оценивается:



Содержанием Программы являются индивидуальные планы развития наставляемых, разработанные наставниками
(Приложение)

Подпрограмма III

Наставничество между обучающимися образовательной организации

Форма наставничества «ученик-ученик»

Предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Построение школьного сообщества

Процесс формирования школьного сообщества базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания.

Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей(а также администрации и родителей) в процессе творческого(метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих.

Школьное сообщество и его важный элемент – сообщество благодарных выпускников – реальный и эффективный способ создания нового «климата» в школе. Он не требует серьезных структурных изменений или финансовых затрат, нужно психологическое изменение позиций учителей и учеников.

Первым этапом построения сообщества является процесс передачи самим обучающимся ответственности за их обучение и активное участие в жизни школы. Наставнические формы «ученик – ученик» в данном случае отражают практическую реализацию подобного движения.

Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою образовательную и/или карьерную траектории служат основой для эффективной взаимной поддержки учеников(и учителей) и сопровождаются продуктивной

деятельностью по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

В сообщество благодарных выпускников входят выпускники разных лет, испытывающие потребность оказать разностороннюю поддержку своей школе, ее учителям и обучающимся. Поддержка может быть, как финансовой, в таком случае речь может идти о создании эндаумента (фонда целевого капитала), так и ресурсной. Представитель сообщества с точки зрения понимания специфики и культуры образовательного учреждения является лучшим «форматом» наставника, способным помочь обучающимся определиться с образовательными и карьерными траекториями, развить необходимые навыки и компетенции.

Обучающиеся, прожив роль наставляемых, со временем могут пополнять ряды сообщества благодарных выпускников, следуя развитому в процессе общения с наставником чувству сопричастности к школьному сообществу. Таким образом, мы получаем полный цикл, реализующий задачи по поиску наставников, их отбору, мотивации и деятельности.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

социальные (отношения, поведения, коммуникации);

когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);

функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

Портрет участников

Наставник. Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты подпрограмм

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;

взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектное волонтерство.

В 2022-2023 учебном году в рамках модели наставничества «Ученик-ученик» будет реализовано 2 мероприятия микропроекта «Равный – равному»:

1. День самоуправления (5 октября 2022 года)

2. Круглый стол 9-ых и 10-х классов по обмену опытом подготовки к государственной итоговой аттестации «Как я сдал ОГЭ» (январь 2023 года).

План реализации мероприятия «День самоуправления» 05.10.2022

Начальная школа				
ФИО учителя	Класс (кабинет)	предмет	Ученик 1 (ФИО, класс)	Ученик 2 (ФИО, класс)
Письменская Татьяна Владимировна	2"А"(109 каб.)	литература , русский, математика , ИЗО	Лукьянова Арина Руслановна , 11А	Ахтарова Виктория Альбертовна, 11А
Васякина Светлана Владимировна	2"Б"(110 каб.)	математика , русский, окр.мир, ИЗО	Сафиуллина Азалия Раисовна, 10А	Шарафутдинова Анна Ильдаровна, 10А
Ситник Оксана Георгиевна	2"В"(202 каб.)	русский язык, математика , окр.мир, ИЗО	Тетюева Арина Павловна, 10А	Федченко Вероника Алексеевна, 10А
Есипович Ирина Алексеевна	2"Г"(210 каб.)	русский язык, математика , окр.мир, ИЗО	Семидоцкая Валерия Алексеевна 11А	-
Дерябина Ирина Александровна	3"А"(*112 каб.)	окр.мир, математика , русский язык	Петрухина Елизавета Сергеевна, 10А	Ильина Аксинья Николаевна, 10Б
Чирко Елена Ивановна	3"Б"(201 каб.)	математика , русский, окр.мир, литература	Джаббаров Давид Нуруевич, 10А	Кобак Даниил Эдуардович, 10Б
Литвинцева Людмила Владимировна	3"В"(206 каб.)	математика , русский язык, окр.мир, лит-ра	Подмарева Анастасия Сергеевна, 10А	Рыбина Дарья Александровна , 10А
Поспехова Оксана Александровна	3"Г"(203 каб.)	русский язык. Математика, окр.мир	Ибрагимова Виктория Вадимовна, 10А	Степанова Татьяна Владимировна, 10А
Юречко Валентина Петровна	4"А"(208 каб.)	-	-	-
Матросова Оксана Владимировна	4"Б"(209 каб.)	ИЗО, русский язык, математика , литература	Мустафина Виолетта Айдаровна, 10Б	Петросян Семен Артурович, 10Б
Кинжабулатова Яна Ашотовна	4"В"(207 каб.)	окружающий мир	Погудина Екатерина Ивановна, 10А	Давыдова Екатерина Дмитриевна, 10А
Мельниченко Галина Васильевна	4"Г"(301 каб.)	мат-тика, рус.яз, лит-ра	Брюханова Александра Витальевна , 10А	Скорых Андрей Александрович , 10А
Учителя средней и старшей школы				

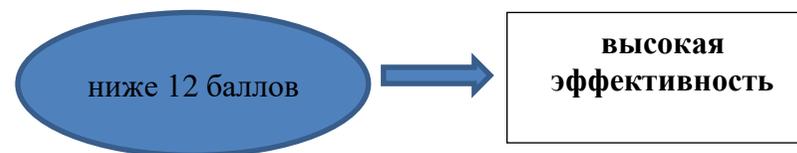
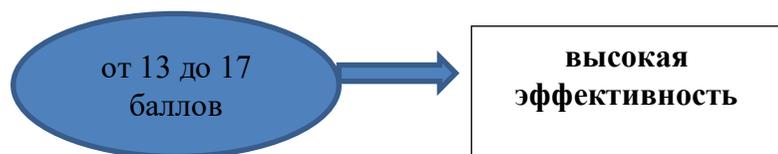
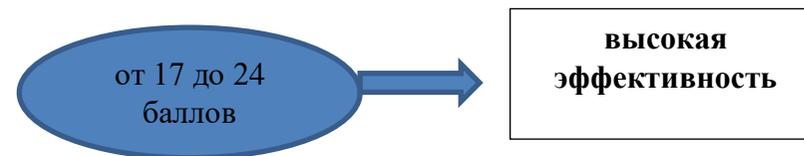
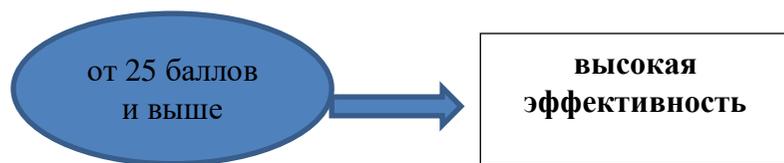
ФИО учителя	Предмет	Ученик 1 (ФИО, класс)	Ученик 2 (ФИО, класс)
Алхимук Владимир Михайлович	физическая культура	Зотов Никита Сергеевич, 11А	-
Воробьев Виктор Валерьевич	физическая культура	Гришина Алена Александровна, 10Б	-
Дзюба Контантин Иванович	физическая культура	Курноскина Ольга Юрьевна, 10Б	-
Чирко Ирина Викторовна	английский язык	Фролов Даниил Артемович, 10Б	Гарьков Дмитрий Иванович, 10Б
Адушкина Ольга Викторовна(5б,10а)	рус.яз/лит-ра	Петрунина Ева Александровна, 11Б	Маслова Ксения Даниловна, 11Б
Акулова Ольга Сергеевна(5а/в,6а/б/в)	математика	Туртаев Павел Маратович, 11Б	Демченко Николай Максимович, 11Б
Артикова Евгения Борисовна(5а/в,7б/в,9б/в)	рус.яз/лит-ра	Бурханова Римма Ренатовна, 11Б	Янковец Кристина Сергеевна, 11Б
Баун Виктор Евгеньевич(7а/б/в,10а,11б)	физическая культура	Басымов Денис Рустамович, 11Б	Будайханов Давут Арсланович, 11Б
Букреева Елена Васильевна(7а,11а)	рус.яз/лит-ра	Белова Ольга Викторовна, 11А	Горбенко Екатерина Консантиновна, 11А
Галина Галия Кадировна(7а/б/в,5б)	музыка	Терекова Виолета Денисовна, 10Б	-
Гильманова Лилия Клариковна(10б,8б/в/а)	англ.яз.	Савельев Егор Николаевич, 10Б	-
Епифанова Светлана Александровна(9а/б/в,11б)	биология/химия	Идзиева Патимат Магомедкамильевна, 11Б	Курникова Ирина Юрьевна, 11Б
Гуцу Наталья Александровна(8а/б/в,7в,10б,11б)	физика	Смолин Илья Валерьевич, 11А	-
Данилова Кристина Сергеевна(10а)	информатика	Мусиенко Александра Максимовна, 11Б	-
Заводчикова Татьяна Валерьевна(6а/б/в)	технология/ИЗО	Меджидова Эльмира Живриловна, 11Б	Попова Полина Максимовна, 11Б
Комиссарчук Айслу Абдулловна(5а/б/в)	франц.яз.	Горбенко Екатерина Константиновна, 11А	Белова Ольга Викторовна, 11А
Константинов Антон Вадимович(7а/б/в,9а/в)	математика/физика	Маслов Александр Владимирович, 11А	Белов Никита Денисович, 11А
Кулачок Елена Леонидовна(5б,11а/б)	математика	Чудинова Мария Александровна, 10Б	Гафиятуллина Ксения Руслановна, 10Б
Куприянова Ольга Алексеевна(9а/б/в)	англ.яз.	Чуракова Антонина Игоревна, 10А	-
Лапшина Галина Викторовна(5а/б/в,9в,10б)	обществозн./история	Гордей Полина Андреевна, 11А	Родникова София Алексеевна, 11А
Майков Артем Владимирович(6а/б/в)	технология	Ведерников Павел Юрьевич, 11Б	Готов Денис Николаевич, 11Б
Новиченко Андрей Владимирович(9а,10а)	физическая культура	Зотов Сергей Дмитриевич, 11Б	-
Панин Владимир Александрович(7б,8б)	история	Клименко Максим Васильевич, 11А	Краснов Егор Ильдарович, 11А
Панфилова Галина Борисовна(8а/б/в,7а)	биология	Сальников Артем Станиславович, 10А	Яхин Денис Юрисович, 10А
Парапанова Мария Николаевна(11а)	история	Краснов Егор Ильдарович, 11А	-
Руднева Светлана Федоровна(6а/б/в,5а,11а/б)	рус.яз/лит-ра	Вахрушева Светлана Валерьевна, 11А	Шаляпина Анна Витальевна, 11А
Саламатова Юлия Александровна(9а/б/в,11а)	англ.яз.	Беловодов Сергей Андреевич,10Б	Бобрышев Глеб Александрович,10Б

Смирнова Валентина Григорьевна(5в,8в,9а/б/в,11б)	лит-ра/рус.яз.	Панкова Алиса Игоревна,11А	-
Соловьев Максим Евгеньевич(7а,9а/б)	математика	Чуракова Антонина Игоревна, 10А	Даитбекова Бике Мурадовна, 10Б
Судакова Анастасия Андреевна(6а/б/в,10б)	англ.яз.	Дзагурова Валерия Валерьевна,11А	Дзагурова Алиса Валерьевна, 11А
Тишечкова Елена Николаевна(6а/б/в,8а/б/в)	англ.яз.	Канцелярист Владислава Дмитриевна, 11А	Нефедова Юлия Ивановна, 11А
Федотова Ирина Андреевна(8а/б/в,7б)	география	Аминова Вероника Зафаровна, 10А	Юркова Злата Сергеевна, 10Б
Фролова Татьяна Николаевна(5а/б/в,8а/б/в)	нем.яз.	Ямилова Ангелина Радиковна, 11А	-
Хабиров Рустам Рафисович(8а,10а)	ОБЖ	Бершак Дмитрий Андреевич, 11Б	Рускин Роман Алексеевич,11Б
Хамбалева Анастасия Юрьевна(10б,11б)	информатика	Васильев Оскар Абдувалиевич, 11Б	-
Шпир Анжелика Александровна(8а/б/в,10а)	нем.яз.	Тиунова Елена Эдуардовна, 11А	-
Пиксаева Лилия Варисовна	англ.яз.	Бобылева Ксения Валерьевна,11А	
Левченко Елена Александровна	история	Краснов Егор Ильдарович, 11а	
Администрация			
Козлова Ольга Петровна	директор	Вихляева Лилия Алексеевна,11А	
Судакова Светлана Владимировна	зам. директора	Васильева Ксения Валерьевна, 11Б	
Тулина Елена Васильевна+лит-ра(7в)	зам.директора	Клименко Максим Васильевич, 11А	
Терентьева Марина Анатольевна	зам.директора	Канцелярист Владислава Дмитриевна, 11А	

Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества между обучающимися на уровне образовательной организации

Наименование ОО	Количество обучающихся данной категории	Внедрена программа наставничества	Доля обучающихся вовлеченных в программу наставничества из графы 2	Повышение успеваемости и улучшение психологического фона внутри класса и образовательной организации	Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций	Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов	Снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах	Снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы	Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников	Общее количество баллов
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
+/- баллы		+1	100%: +2, 95 – 99%: +1, Менее 95%: 0	отсутствует: 0 наличие: +1	100%: +2, 95 – 99%: +1, Менее 95%: 0	+1 за каждый	не совершили правонарушений: +2, совершили: -2	0: +2, 1: +1, 2 и более: 0.	+1 за каждого	

В зависимости от общей суммы баллов реализация Подпрограммы оценивается:



Приложение к Подпрограмме II
«Наставничество молодых педагогов
(форма наставничества «учитель – учитель»)

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

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Акулова Ольга Сергеевна, учитель математики

Ф.И.О. и должность наставника Кулачок Елена Леонидовна, учитель математики

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2022 г. по «31» мая 2023 г.

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹⁴	Фактический результат ¹⁵	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	01.10.2022	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	01.10.2022			
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	01.10.2022	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность¹⁶					
2.1.	Познакомиться с основной образовательной программой гимназии, локальными актами, программой развития	01.11.2022	Осуществлено знакомство с локальными актами, основной образовательной программой гимназии, изучена Программа		

			развития ОО		
2.2.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	01.11.2022	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.3.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	01.11.2022	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.4.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	01.11.2022	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.5.	Изучить методiku построения и организации результативного учебного процесса	01.12.2022	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.6.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	01.12.2022	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>) ¹⁷	01.12.2022	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 7-9 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	01.12.2022	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся	В течение года	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с	В течение года	Совместно с наставником		

	родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		подготовлены и проведены (кол-во) род.собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	В течение года	Изучено содержание Положения..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методические рекомендации по ... и пр.)	В течение года	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	В течение года	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО	В течение года	Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	В течение года	По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	В течение года	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	В течение года	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	В течение года	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Общие выводы: что получилось/ что не получилось. Причины				

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

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Панин Владимир Александрович, учитель истории и обществознания

Ф.И.О. и должность наставника Левченко Елена Александровна, учитель истории и обществознания

Срок осуществления плана: с «_01_» __09__2022__ г. по «_31_» __05__2023__ г.

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹⁸	Фактический результат ¹⁹	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	01.10	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	06.10	сформулирован перечень тем консультаций с наставником: - Структура рабочей программы и программы внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС (результат: разработанная рабочая программа и программа внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС) - Структура урока в соответствии с ФГОС (результат: уроки проводятся в соответствии с требованиями ФГОС)		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	10.10	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность²⁰					
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях,	09.09	Хорошая ориентация по сайту, на		

	правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		страницах ОО в соцсетях «В контакте», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Выстраивание корректных отношений с обучающимися	14.09	Соблюдение субординации на уроках		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	18.10	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Обществознание»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	14.11	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника²¹					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (13 -16 лет)	04.10	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 7, 18, 9 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
	Системная работа по теме самообразования «Урок по обществознанию в соответствии с требованиями ФГОС ООО»	В течение учебного года	Повышение качества среднего балла ВПР по обществознанию по сравнению с прошлым годом Открытый урок (февраль – март 2023)		
3.2.	Освоить эффективные приемы работы при проведении занятий внеурочной деятельности по курсу «Музей в чемодане»	В течение учебного года	Целеполагание для разных типов у занятий; Активные методы обучения		
3.3.	Взаимопосещение уроков наставника Левченко Е.А. и наставляемого Панина В.А. Посещение В.А. Паниным уроков Лапшиной Г.В.	В течение учебного года	Посещение уроков учителя истории и обществознания Левченко Е.А., уроков учителя истории и обществознания Лапшиной Г.В. Посещение уроков учителя		

			обществознания Панина В.А. наставником Левченко Е.А.		
3.5.	Изучить статьи Закона об образовании, регламентирующие деятельность педагога. Должностные обязанности учителя.	До 01.11	Изучены статьи Закона об образовании, регламентирующие деятельность педагога. Должностные обязанности учителя.		
3.6.	Приобрести знания об учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)	До 01.12	Составить 2 технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Обществознание»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	До 01.03	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
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	31.10-03.11 (в период осенних каникул)	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики. Получить консультацию педагога-психолога.		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	В течении учебного года	Расширение общепедагогических и психологических знаний с целью расширения и совершенствования методов обучения и воспитания		
3.13	Подготовить и провести открытое занятие по внеурочной деятельности «Музей в чемодане», посвященное Дню Победы.	20.05.2023	Внеклассное мероприятие для обучающихся 6х классов (сценарий, фотоотчет)		
3.14	Общие выводы: что получилось/ что не получилось. Причины				

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника: Литовченко Александр Николаевич, педагог-психолог

Ф.И.О. и должность наставника: Салдаева Светлана Анатольевна, педагог-психолог

Срок осуществления плана: с «01»10.2022 г. по «31» 05. 2023 г.

№	Проект, задание	Срок до	Планируемый результат ²²	Фактический результат ²³	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	01.10.22	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	01.10.22			
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	10.10.22	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 3.		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника²⁴					
3.1.	Изучить эффективные методы школьной медиации в деятельности педагога-психолога	10.10.22	Изучены эффективные методы школьной медиации в деятельности педагога-психолога		
3.2.	Познакомиться с успешным опытом организации системы ШСМ (школьной службы медиации) в рамках деятельности педагога-психолога	20.10.22	Под руководством наставника изучен успешный опыт организации системы ШСМ (школьной службы медиации) в рамках деятельности педагога-психолога ...		
3.3.	Освоить эффективные методы школьной медиации, подготовить и провести мероприятия с применением	В течение	Освоены и совместно с наставником подготовлены и проведены		

	эффективных методов школьной медиации в деятельности педагога-психолога	года	мероприятия с применением эффективных методов школьной медиации в деятельности педагога-психолога, как ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с детьми, медиаторами-ровесниками	1.11.22	Изучен успешный опыт организации работы с детьми, медиаторами-ровесниками		
3.5.	Составить и реализовать годовой план работы с детьми, медиаторами-ровесниками на 2022-23 учебный год	15.10.22	Совместно с наставником составлен и реализован годовой план работы с детьми, медиаторами-ровесниками на 2022-23 учебный год		
3.6.	Освоить опыт групповой работы на параллелях по проведению коротких (15 минут) тематических групповых встреч по актуальным темам психологического развития обучающихся	План 10.10.22 В течение года	Совместно с наставником составлен и реализован план групповой работы на параллелях «». Проведено ... тематических групповых встреч по актуальным темам психологического развития обучающихся		
3.7	Познакомиться с успешными практиками и приемами индивидуального консультирования, применяемыми наставником в своей практике	В течение года	Изучены успешные приемы индивидуального консультирования наставника		
3.8	Перенять опыт индивидуального консультирования наставника, применить эффективные приемы в работе с участниками образовательного процесса: с педагогами, обучающимися и их родителями	В течение года	Применены эффективные приемы индивидуального консультирования наставника в работе с участниками образовательного процесса		
3.9	Подготовить публикацию на тему опыта проведения школьной медиации	01.05.23	Подготовлена к публикации статья «...»		
3.10	Общие выводы: что получилось/ что не получилось. Причины:	01.05.23			

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

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Соловьев Максим Евгеньевич, учитель математики

Ф.И.О. и должность наставника Кулачок Елена Леонидовна, учитель математики

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2022 г. по «31» мая 2023 г.

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ²⁵	Фактический результат ²⁶	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	01.10.2022	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	01.10.2022			
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	01.10.2022	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность²⁷					
2.1.	Познакомиться с основной образовательной программой гимназии, локальными актами, программой развития	01.11.2022	Осуществлено знакомство с локальными актами, основной образовательной программой гимназии, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	01.11.2022	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.3.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения	01.11.2022	Применяются правила Кодекса этики		

	сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		и служебного поведения		
2.4.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	01.11.2022	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.5.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	01.12.2022	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.6.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	01.12.2022	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника ²⁸					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>) ²⁹	01.12.2022	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 7-9 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	01.12.2022	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся	В течение года	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 внеурочную деятельность)	В течение года	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность	В течение года	Изучено содержание		

²⁸ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

²⁹ 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

	педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Положения..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)	В течение года	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	В течение года	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО	В течение года	Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	В течение года	По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	В течение года	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	В течение года	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	В течение года	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Общие выводы: что получилось/ что не получилось. Причины				

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

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника __ Судакова Анастасия Андреевна _____

Ф.И.О. и должность наставника _____ Куприянова Ольга Алексеевна _____

Срок осуществления плана: с «_01_» __09__2022__ г. по «_31_» __05__2023__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ³⁰	Фактический результат ³¹	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	01.10	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	06.10	сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	10.10	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность³²					
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	09.09	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «В контакте», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	14.09	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.7.	Изучить методику построения и организации	18.10	Организован результативный учебный		

³⁰В 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.

³¹Если 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.

³² Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

	результативного учебного процесса		процесс по дисциплине «Английский язык»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	14.11	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника³³					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (13, 16, 17 лет) ³⁴	04.10	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 6, 10, 11 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
	Системная работа по теме самообразования «Развитие творческого потенциала обучающихся через уроки литературы на английском языке в 10-11х классах»	В течении учебного года	Измеримое улучшение показателей, обучающихся по английскому языку. Открытый урок (февраль – март 2023)		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	15.11	Целеполагание для разных типов учебных занятий; Активные методы обучения; Основные этапы современного урока.		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом учителей английского языка Гимназии в повышении уровня обученности английскому языку обучающихся	В течении учебного года	Посещение уроков учителя Е.Н. Тишечковой в 7х классах Посещение уроков учителя О.А. Куприяновой в 5,9х классах.		
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	До 01.11	Изучено Положение об оплате труда, Правила внутреннего распорядка, Должностные обязанности учителя иностранного		

³³ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

³⁴ 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

			языка		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)	До 01.12	Составить технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Английский язык»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	До 01.03	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
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	31.10-03.11 (в период осенних каникул)	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики. Получить консультацию педагога-психолога.		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	В течении учебного года	Расширение общепедагогических и психологических знаний с целью расширения и совершенствования методов обучения и воспитания		
3.13	Подготовить внеклассное мероприятие по английскому языку для обучающихся 6х классов «День рождения джинсов»	20.05.2023	Внеклассное мероприятие для обучающихся 6х классов (сценарий, фотоотчет)		
3.14	Общие выводы: что получилось/ что не получилось. Причины				

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

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

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

Ф. И. О. и должность наставляемого сотрудника: Сухорукова Любовь Александровна, педагог-организатор

Ф. И. О. и должность наставника: Тулина Елена Васильевна, заместитель директора по воспитательной работе

Срок осуществления плана: с 01.09.2022 г. по 31.05.2023 г.

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

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь, 2022 год	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих профессионального развития педагога.	Результат достигнут в полной мере	
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	Сентябрь, 2022 год	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником.	Результат достигнут в полной мере	
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей при подготовке и реализации внеурочных занятий, написания сценариев мероприятий, анализа и самоанализа общешкольных дел.	Сентябрь, 2022 год	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей.	Результат достигнут в полной мере	
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Изучить локальные нормативные акты ОО: Правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие образовательную деятельность, и др.	Сентябрь, 2022 год	Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено Положение о Совете гимназистов, Программа воспитания.	Результат достигнут в полной мере	

2.2	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО. Освоить правила поведения с родителями, коллегами, учащимися	Сентябрь, 2022 год	Учитель осуществляет деятельность в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО.	Результат достигнут в полной мере	
2.3	Сформировать понимание о правилах безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей	Сентябрь, 2022 год	Учитель соблюдает правила безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей.	Результат достигнут в полной мере	
2.4	Изучить методику построения и организации воспитательного процесса на основе Программы духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Примерной программы воспитания.	Сентябрь, 2022 год Октябрь, 2022 год Сентябрь, 2022 год	Получена консультация по теме «Разработка и внедрение программы воспитания на 2022-2023 учебный год». Изучен интерфейс онлайн – сервиса «ПРОВОСПИТАНИЕ». Пройден КПК по теме «Гражданско-патриотическое воспитание обучающихся: традиции и инновации».	Результат достигнут в полной мере Результат достигнут в полной мере	
2.5	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Октябрь, 2022 год Февраль, 2023 год	Получена консультация наставника по теме «Анализ и самоанализ урока внеурочного занятия». Представлены 3 самоанализа урока.		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся 1-4 классов 5-8 классов 9-11 классов	Сентябрь-октябрь 2022 год	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 1-11 классов, которые учитываются при подготовке внеурочных, внеклассных мероприятий и взаимодействии с детским самоуправлением – Советом гимназистов.		

3.2	Познакомиться с алгоритмом организации и подготовки мероприятий гражданско-патриотического и духовно-нравственного направлений	Октябрь, 2022 год Январь, 2023 год Май, 2023 год	Совместно с наставником отработан алгоритм организации и подготовки мероприятий гражданско-патриотического и духовно-нравственного направлений. Подготовлены участники городских и окружных конкурсов. Организованы традиционные гимназические мероприятия.		
3.3	Принимать участие в реализации педагогических инициатив, связанных с воспитанием учеников	Март, 2023 год Декабрь, 2022 год	Организовано участие обучающихся в городских конкурсах «Ученик года», «Поколение NEXT» и др. Организовано участие обучающихся в профилактических мероприятиях.		
3.4	Изучить успешный опыт работы с родителями. Освоить приемы вовлечения родителей во внеурочную деятельность	В течение учебного года Октябрь, 2022 год	Совместно с наставником проведены консультации с родителями обучающихся из группы риска. Получена консультация наставника о приемах вовлечения родителей в совместную с учителем подготовку детей во внеурочную деятельность.		
3.5	Освоить методику составления технологических карт внеклассного мероприятия	Ноябрь, 2022 год Декабрь 2022год – январь 2023год	Получена консультация наставника по теме «Технологическая карта внеклассных мероприятий». Составлены технологические карты традиционных гимназических общешкольных внеклассных мероприятий.		

3.6	Изучить особенности планирования и проведения внеклассных, общешкольных мероприятий	Февраль – март 2023 год	Принято участие в декаде наставников и молодых педагогов. Взаимное посещение уроков: <ul style="list-style-type: none"> • посещено традиционное гимназическое мероприятие «День знаний» • проведено мероприятие «Посвящение в 1-классники», «Урок тигра» 		
3.7	Изучить систему профессионального развития педагога	Апрель, 2023 год Сентябрь, 2022 год Январь, 2023год Май, 2023 год	Выбраны формы собственного профессионального развития на 2022-2023 учебный год: <ul style="list-style-type: none"> • создана Программа профессионального развития педагога-организатора на 2022-2026 годы. • Пройден КПК по теме «Персональный сайт учителя: разработка и внедрение в условиях реализации профессионального стандарта педагога». • Пройден КПК по теме «Дидактический инструментарий современного педагога». • Создан персональный сайт педагога-организатора Сухоруковой Л.А. и размещен на официальном сайте МБОУ «Гимназия №1». 	Результат достигнут в полной мере	
3.8	Общие выводы: что получилось/ что не получилось. Причины				

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

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

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

Ф. И. О. и должность наставляемого сотрудника: Чирко Ирина Викторовна, учитель английского языка

Ф. И. О. и должность наставника: Пиксаева Лилия Варисовна, учитель английского языка

Срок осуществления плана: с 01.09.2022 г. по 25.05.2023 г.

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

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь, 2022 год	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих профессионального развития педагога.	Результат достигнут в полной мере	
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	Сентябрь, 2022 год	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником.	Результат достигнут в полной мере	
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей при подготовке и реализации проектной деятельности, составлении технологических карт урока, анализа и самоанализа современного урока.	Сентябрь, 2022 год	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей.	Результат достигнут в полной мере	
Раздел 2. Вхождение в должность					

2.1	Изучить локальные нормативные акты ОО: Правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие образовательную деятельность, и др.	Сентябрь, 2022 год	Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено положение о текущей и промежуточной аттестации, положение о системе оценивания в ОО.	Результат достигнут в полной мере	
2.2	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО. Освоить правила поведения с родителями, коллегами, учащимися	Сентябрь, 2022 год	Учитель осуществляет деятельность в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО.	Результат достигнут в полной мере	
2.3	Сформировать понимание о правилах безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей	Сентябрь, 2022 год	Учитель соблюдает правила безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей.	Результат достигнут в полной мере	
2.4	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса в соответствии с обновленными ФГОС НОО	Сентябрь, 2022 год Октябрь, 2022 год Сентябрь, 2022 год	Получена консультация по теме «Современные подходы к организации процесса обучения на уроках английского языка – основа реализации ФГОС начального общего образования». Изучен интерфейс онлайн – сервиса «Конструктор рабочих программ». Пройден КПК по теме «Основы преподавания иностранных языков с обновленными государством ФГОС».	Результат достигнут в полной мере Результат достигнут в полной мере	
2.5	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Октябрь, 2022 год	Получена консультация наставника по теме «Анализ и самоанализ урока как средство		

		Февраль, 2023 год	повышения методического мастерства учителя». Представлены 3 самоанализа урока.		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся 1-4 классов	Сентябрь-октябрь 2022 год	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 1-4 классов, которые учитываются при подготовке уроков английского языка и занятий по ДОУ ««WelcometotheEnglishworld»».		
3.2	Познакомиться с успешным опытом организации и подготовки обучающихся к научно – практическим конференциям с целью формирования функциональной грамотности обучающихся во внеурочной деятельности по английскому языку в начальной школе	Октябрь, 2022 год Январь, 2023 год Май, 2023 год	Совместно с наставником отработан алгоритм организации и подготовки обучающихся к научно – практическим конференциям с целью формирования функциональной грамотности обучающихся во внеурочной деятельности по английскому языку в начальной школе. Подготовлен проект «Mysketchbookisareflectionofme» для представления на Всероссийском форуме научной молодежи «Шаг в будущее». Подготовлен проект для представления на гимназической научно - практической конференции.		

3.3	Принимать участие в реализации педагогических инициатив, связанных с образованием учеников	Март, 2023 год Декабрь, 2022 год	Организовано участие обучающихся во Всероссийской онлайн - олимпиаде по английскому языку на платформе «Учи.ру». Организовано участие обучающихся в Международном игровом конкурсе «BritishBulldog».		
3.4	Изучить успешный опыт работы с родителями. Освоить приемы вовлечения родителей во внеурочную деятельность	В течении учебного года Октябрь, 2022 год	Совместно с наставником проведены консультации с родителями обучающихся из группы риска. Получена консультация наставника о приемах вовлечения родителей в совместную с учителем подготовку детей в проектной и исследовательской деятельности.		
3.5	Освоить методику составления технологических карт урока в условиях перехода на обновленные ФГОС НОО	Ноябрь, 2022 год Декабрь 2022год – январь 2023год	Получена консультация наставника по теме «Технологическая карта урока как инструмент практической реализации ФГОС НОО». Составлены технологические карты уроков по предмету «Английский язык» для 2-4 х классов.		

3.6	Изучить особенности планирования и проведения уроков английского языка в современной методической системе в соответствии с обновленными ФГОС НОО	Февраль – март 2023 год	<p>Принято участие в декаде наставников и молодых педагогов.</p> <p>Взаимное посещение уроков:</p> <ul style="list-style-type: none"> • посещен урок английского языка по теме «Мои игрушки» во 2 классе (учитель: Пиксаева Л.В.) • проведен урок английского языка по теме «Мои любимые животные» в 3 классе. 		
3.7	Изучить систему профессионального развития педагога	<p>Апрель, 2023 год</p> <p>Сентябрь, 2022 год</p> <p>Январь, 2023год</p> <p>Май, 2023 год</p>	<p>Выбраны формы собственного профессионального развития на 2022-2023 учебный год:</p> <ul style="list-style-type: none"> • создана Программа профессионального развития учителя английского языка Чирко И.В. на 2022-2026 годы. • Пройден КПК по теме «Персональный сайт учителя: разработка и внедрение в условиях реализации профессионального стандарта педагога». • Пройден КПК по теме «Дидактический инструментарий современного педагога». • Создан персональный сайт педагога Чирко И.В. и размещен на официальном сайте МБОУ «Гимназия №1». 	Результат достигнут в полной мере	

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

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника: Данилова Кристина Сергеевна, учитель информатики

Ф.И.О. и должность наставника: Хамбалеева Анастасия Юрьевна, учитель информатики

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2022г. по «31» мая 2023 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ³⁵	Фактический результат ³⁶	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	01.10.2022	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	01.10.2022	сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	01.10.2022	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность³⁷					
2.1.	Познакомиться с основной образовательной программой гимназии, локальными актами, программой развития	01.11.2022	Осуществлено знакомство с локальными актами, основной образовательной программой гимназии, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО, научиться пользоваться информацией в	01.11.2022	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях . Уметь пользоваться информацией (

³⁵В 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.

³⁶Если 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.

³⁷ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

	новостной ленте		новостной ленты) в своей работе		
2.3.	Наладить взаимодействие с коллективом: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.	01.11.2022	Обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	01.11.2022	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	01.11.2022	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методiku построения и организации результативного учебного процесса	01.11.2022	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	01.11.2022	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения у наставника		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника³⁸					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (5-11 классы)	01.11.2022	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 5-11 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	01.12.2022	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание.		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности	В течение года	Изучен опыт опытных педагогов в проведении внеклассных мероприятий		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями	В течение года	Совместно с наставником проведены консультации с родителями обучающихся из группы риска.		

³⁸ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

			Получена консультация наставника о приемах вовлечения родителей в совместную с учителем подготовку детей в проектной и исследовательской деятельности.		
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	В течение года	Изучено содержание Положения ФГОС		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (Изучить особенности планирования и проведения уроков.)	В течение года	Составлены технологические карты уроков и конспекты		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	В течение года	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО	В течение года	Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	В течение года	По формату подготовлены		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	В течение года	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	В течение года	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.14	Общие выводы: что получилось/ что не получилось. Причины				