

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ СШ № 98
Д.П. Аверченко
Приказ от «11» сентября 2023г
№ 01-04-711 № 98



ПРОГРАММА
ПО ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ)
НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В МБОУ СШ № 98

Красноярск, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1.		Пояснительная записка программы наставничества	3
	1.1.	Цель и задачи программы наставничества	3
	1.2.	Ожидаемые результаты программы наставничества	4
	1.3.	Срок реализации программы наставничества	4
	1.4.	Применяемые формы наставничества и технологии	4
2.		Содержание программы наставничества	6
	2.1.	Участники и их функции	6
	2.2.	Этапы программы наставничества	7
	2.3.	Механизм управления программы наставничества	8
3.		Оценка результатов программы и ее эффективности	10
	3.1.	Организация контроля и оценки	10
	3.2.	Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации	11
4.		План реализации мероприятий программы наставничества	12
	4.1.	Ожидаемые результаты от мероприятий программы наставничества	12
	4.2.	План мероприятий программы наставничества	12
5.		Приложения	15

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества разработана на базе МБОУ СШ №98 в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 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»;
- письмом Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (от 28.12.2021 г.);
- приказом Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 г. № 590-11-05;
- положением о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СШ № 98 от 30.08.2022г. приказ № 01-04-715;

1.1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

1.2. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие кейсов у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

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

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях города.

1.3. СРОК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Срок реализации программы наставничества разрабатывается на год, чтобы можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

1.4. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ТЕХНОЛОГИИ

Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной

ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

В МБОУ СШ № 98 применяется форма «педагог – педагог».

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие модели взаимодействия.

1. Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.

Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три–пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

2. Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.). Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

3. Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на

рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

4. Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. УЧАСТНИКИ И ИХ ФУНКЦИИ

Наставники обладают высокими профессиональными качествами, имеют системное представление о работе в целом и стабильные показатели в работе, способные и готовые делиться своим опытом, обладающие коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставники выбирают из числа наиболее подготовленных учителей, желающих работать с молодыми специалистами.

Молодые учителя перенимают у наставников опыт, повышают профессиональную компетентность.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

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

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

Наставник	Наставляемый
Новикова Галина Викторовна, учитель иностранного языка	Ефимова А.В., учитель иностранного языка
Негодеева Ольга Михайловна, учитель технологии	Сидров Н.С., учитель технологии
Фрейберг Елена Геннадьевна, учитель начальных классов	Леонова Е.О., учитель начальных классов
Гоголева Людмила Владимировна, воспитатель ГПД	Гуменко А.А.
Романенко Галина Алексеевна, учитель химии	Жалнина В.А., учитель химии
Носенко Александр Александрович, учитель физической культуры	Цебулевская Д.А., учитель физической культуры
Ильина Оксана Васильевна, педагог-организатор	Рузавина Т.С., педагог-организатор
Серболина Ольга Леонидовна, учитель математики	Захарова Е.В., Романцов Е.А.
Сенотова Елена Васильевна, учитель начальных классов	Капошко А.А., учитель начальных классов
Шрейдер Анна Александровна, учитель начальных классов	Аветисян М.Н., учитель начальных классов

2.2. ЭТАПЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ П/П	Этап	Задачи
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; - информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы
2.	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> - Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов, наставляемых к программе; - включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых

3.	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> - Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся
4.	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> - Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - организовать отбор и обучение наставников
5.	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> - Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника
6.	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> - Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; - разработать систему поощрений наставников
7.	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли

2.3. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

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

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

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

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

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

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

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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

- администрация;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

Куратор должен иметь опыт работы в школе. Приоритет отдается кандидатам, имеющим опыт методической или административной работ

Куратор должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, нормативную базу, методы и формы мониторинга деятельности обучающихся; педагогическую этику; теорию и методику воспитательной работы, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы установления контактов с обучающимися разного возраста и их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе.

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы будет куратор.

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

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 1), на заседаниях ШМО, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации персонализированных программ развития (Приложение 2).

3.2. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НА ЭТАПЕ СТАНОВЛЕНИЯ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.1 Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»	8	
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	3	
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	1	
2.2 Количество наставников из числа педагогов	8	
2.3 Количество наставников из числа выпускников	0	
2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий	0	
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/общественных деятелей	0	
2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов	0	
Результативность взаимодействия наставнических пар		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	8	
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	0	
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0	

3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
4.1 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	0	

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - 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 и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

4.2. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Март -май	Учителя	Администрация, проектная группа	Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Август-сентябрь	Учителя	Администрация, руководители проектной группы	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества
3	Информирование педагогов,	Сентябрь, октябрь	Учителя.	Зам. по УР	Информирование педагогического

	обучающихся о возможностях и целях программы наставничества				коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества. Размещение информации на сайте школы.
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Сентябрь	Учителя	Куратор проектной группы	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве (внутри школы)
5	Обучение наставников	Ноябрь	Учителя	Куратор	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми
6	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Декабрь, Январь Февраль-апрель	Учителя	Наставники	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Пробная встреча наставника и наставляемого. Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.
7	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май	Учителя	Наставники	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки
8	Отчеты по итогам наставнической программы	Май – июнь	Учителя	Администрация, куратор	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
9	Мотивация и поощрение	Июнь	Учителя	Администрация, кураторы	Приказ о поощрении участников программы наставничества.

					Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы
--	--	--	--	--	---

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ (один раз в четверть)

Название	
1) Сохранение контингента молодых педагогов (прибывшие, выбывшие)	
2) Мониторинг предметных результатов по итогам четверти (%качества)	
3) Общие сведения по итогам четверти	
4) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам	
5) Методические разработки, печатные работы	
6) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях	

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
РЕЗУЛЬТАТОВ

№ п/п	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата (год)	Результат
1.	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности		
2.	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.		
3.	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность		
4.	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми		
5.	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.		