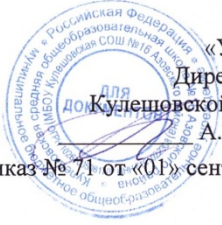


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КУЛЕШОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №16
АЗОВСКОГО РАЙОНА

Рассмотрено и рекомендовано
к утверждению на заседании
педагогического совета
МБОУ Кулешовской СОШ №16
Протокол № 1 от 26.08.2020 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ
Кулешовской СОШ №16
А.Л.Микаэлян
Приказ № 71 от «01» сентября 2020 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Кулешовской
средней общеобразовательной школы № 16

с. Кулешовка, 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	3
I. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.....	7
1.1. Основные участники программы и их функции.....	7
1.2. Механизм управления программой наставничества.....	8
II. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ	
ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	12
2.1. Организация контроля и оценки.....	12
2.2. Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации.....	12
III. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ	
НАСТАВНИЧЕСТВА.....	14
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	18

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя, тьютора. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике

роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Взаимосвязь с другими документами организации

Программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ Кулешовской СОШ № 16 в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной

организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

При составлении программы наставничества школа опирались на такие региональные практики наставничества в системе образования Ростовской области, как целевая модель наставничества «Вместе к успеху» <https://www.ripkro.ru/proekty-i-programmy/vmeste-k-uspekhu/>, «Целевая программа поддержки молодых педагогов и развития наставничества в Ростовской области до 2024 года» <https://www.ripkro.ru/upload/parse/shkola-molod/1339prog.pdf>, целевая программа «Школа молодого учителя в пространстве национальной системы учительского роста» <https://www.ripkro.ru/proekty-i-programmy/shkola-molodogo-uchitelya/>.

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 реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.

4. Создать микроклимат организации, способствующий росту числа специалистов, желающих продолжить работу в данном коллективе образовательной организации.
5. Оценить результаты программы и ее эффективность.

Применяемые формы наставничества и технологии

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Форма	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка и закрепление на новом месте работы
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Приобретения новых профессиональных навыков в работе с классным коллективом
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Приобретение и развитие педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Овладение современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

I. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1.1. Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалисты, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник для молодого специалиста:

- Куратор программы. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

- Учитель, работающий в параллели с новым специалистом, опытный педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

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.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

1.2. Механизм управления программой

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 организации;
- наставники;
- педагог-психолог.



Рис.1 Форма наставничества «учитель – учитель»

II. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

2.1. Организация контроля и оценки

Контроль и оценка работы программы в целом возложены на заместителя директора по УВР. Контроль и оценка работы наставляемых, наставников возложены на руководителей МО.

Оценка реализации программы складывается из **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль проходит 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме на заседании МО учителей, как один из рассматриваемых вопросов (Приложение 2).

Итоговый контроль проходит на итоговом заседании МО учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации индивидуальной программы наставничества (Приложение 3).

Отчет о реализации программы проходит на педагогическом совете, посвящённом итогам учебного года, как один из рассматриваемых вопросов.

2.2. 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 обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»	2	
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве	2	

наставляемого		
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	2	
2.2 Количество наставников из числа педагогов	2	
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	21	
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	2	
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	2	
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	2	
4.2 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	0	
4.3 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	0	

III. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты. Результатом 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:

- Адаптация молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- Повышение личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить работу в данном коллективе образовательной организации.

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1.	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Сентябрь 2020	Директор МБОУ
2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь 2020	Директор МБОУ Зам. директора по ВР, УВР Кл.руководители

3.	Встреча с учащимися школы с информированием о реализуемой программе наставничества	Сентябрь 2020	Зам. директора по ВР, УВР Кл.руководители
4.	Проведение анкетирования среди учащихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Сентябрь 2020	Зам. директора по ВР, УВР Кл.руководители
5.	Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных.	Октябрь 2020	Зам. директора по ВР, УВР
6.	Формирование базы наставляемых с последующим ежегодным обновлением	Сентябрь 2020	Зам. директора по ВР, УВР
7.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Сентябрь 2020	Зам. директора по ВР, УВР
8.	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно до 01 сентября	Зам. директора по ВР, УВР
9.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	Сентябрь 2020	Зам. директора по ВР, УВР Кл.руководители
10.	Формирование базы наставников (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным на текущий учебный год в соответствии с перечнем запросов)	До 1 октября	Зам. директора по ВР, УВР
11.	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь 2020	Зам. директора по ВР, УВР
12.	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	Ежегодно до 01 октября	Зам. директора по ВР, УВР
13.	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Сентябрь - октябрь 2020	Зам. директора по ВР, УВР
14.	Обучение наставников	По отдельным графикам	Зам. директора по ВР, УВР Кл.руководители
15.	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	По отдельным графикам	Зам. директора по ВР, УВР Кл.руководители

16.	Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	До 01 октября	Зам. директора по ВР, УВР Кл.руководители
17.	Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ежегодно до 01 октября	Зам. директора по ВР, УВР
18.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Ежегодно до 01 ноября	Зам. директора по ВР, УВР Кл.руководители
19.	Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - встреча-планирование; - совместная работа наставника и наставляемого (комплекс последовательных встреч); - итоговая встреча.	По отдельным графикам	Зам. директора по ВР, УВР Кл.руководители
20.	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Декабрь – май ежегодно	Зам. директора по ВР, УВР Кл.руководители
21.	Завершение наставничества: - подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; - проведение открытого публичного мероприятия.	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	Зам. директора по ВР, УВР Кл.руководители
22.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	Зам. директора по ВР, УВР
23.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	Зам. директора по ВР, УВР
24.	Разработка комплекса тематических мероприятий (фестивалей, форумов, конференций наставников, конкурсов профессионального мастерства), нацеленных на популяризацию роли наставника с 2021 г.	В течение всего срока реализации программ	Зам. директора по ВР, УВР
25.	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах образовательных организаций	В течение всего срока реализации программ	Зам. директора по ВР, УВР
26.	Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	Сентябрь-декабрь ежегодно	Зам. директора по ВР, УВР

27.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	В соответствии со сроками реализации программ наставничества	Зам. директора по ВР, УВР
-----	---	--	---------------------------

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов-психологов)	Куратор программы Команда программы
2	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.	Куратор Команда программы Классные руководители, социальный педагог, психолог, родители
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор Педагог- психолог Классные руководители
4	Координация	В рамках реализации данной функции	Куратор

		рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	Команда программы
5	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров	Куратор Команда программы Педагог-психолог Классные руководители

Отчётная форма по итогам полугодия

1. Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
2. Мониторинг предметных результатов по итогам полугодия
3. Общие сведения по итогам полугодия
4. Информация о неуспевающих обучающихся
5. Взаимопосещение уроков и индивидуальная работа с обучающимися.
6. Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам.
7. Методические разработки, печатные работы.
8. Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ**

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	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.		