

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 12 имени первого Героя  
Советского Союза А.В. Ляпидевского Белоглинского района»

ПРИКАЗ

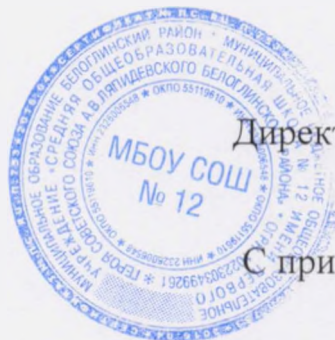
от 02.11.2022 г.

№ 01-08/584

**О внедрении и реализации персонализированных программ наставнической деятельности в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 12 имени первого Героя Советского Союза А.В. Ляпидевского Белоглинского района»**

В соответствии с положением о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 12, утвержденным приказом от 02.11.2022 г. № 01-08/583, в целях организации наставничества, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить персонализированные программы наставнической деятельности (Приложения 1,2,3).
2. Ледневой Ю.А., заместителю директора по УМР:
  - 2.1. осуществлять контроль реализации программы;
  - 2.2. провести оценку результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества не позднее 10 дней с момента окончания реализации программы наставничества.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.



Директор МБОУ СОШ № 12

И.С. Михайленко

С приказом ознакомлена

Леднева Ю.А.

## Персонализированная программа наставнической деятельности

### 1. Пояснительная записка

**Форма наставничества:** «Учитель - учитель».

**Модель наставничества:** «опытный педагог - молодой специалист».

**Вид наставничества:** традиционная форма наставничества

**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. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога. **Ожидаемые**

#### **результаты:**

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении; повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания; совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и

улучшение психоэмоционального состояния специалистов;

- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

**Сроки реализации: 7 ноября 2022 года- 25 мая 2022 года**

Расписание встреч: 1 неделя месяца, четверг, 14.00 Режим работы: очный

Условия обучения: в образовательной организации

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»**

<b>Наставник Шевердинова М.П.</b>	<b>Наставляемый</b>
Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).	<b>Молодой специалист ( Слепченко К.А.)</b> Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

<b>Тип наставника</b> <b>Наставник- предметник</b> Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин	
---	--

### Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Учитель - учитель».	Педагогический совет, Методический совет.
Обучение наставника.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

### План мероприятий персонализированной программы наставничества

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>1</sup>	Фактический результат <sup>2</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций,		

1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		требующих развития, сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3	Разработать меры по • преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		

**Раздел 2. Вхождение в должность**

2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. •		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области обучения и воспитания, 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, секретарь, бухгалтерия, завхоз и пр. •		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления 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, 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		
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>4</sup></b>				
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся	Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся 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		
3.4.	Изучить успешный опыт	Совместно с		

организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	наставником подготовлены и проведены род. собрания, мероприятия с родителями		
--	--	--	--

3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение по оплате труда. ВСОКО		
3.6.	Освоить успешный опыт учебнометодической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций)	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине		
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 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		
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 обучающихся и способов их		

			профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения		
3.13	Подготовить публикацию/конкурсную документацию		Подготовлена к публикации статья		

## Приложение 2

### Персонализированная программа наставнической деятельности

#### 1. Пояснительная записка

**Форма наставничества:** «Учитель - учитель».

**Модель наставничества:** «опытный педагог - молодой специалист».

**Вид наставничества:** традиционная форма наставничества

**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:**

6. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
7. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
8. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
9. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
10. Ускорить процесс профессионального становления педагога. **Ожидаемые**

### **результаты:**

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении; повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания, совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и

формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).

4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.

5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

**Сроки реализации: 7 ноября 2022 года- 25 мая 2022 года**

Расписание встреч: 1 неделя месяца, четверг, 14.00 Режим работы: очный

Условия обучения: в образовательной организации

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»**

#### **Наставник**

**Кузьмищева М.П.**

Педагог, обладающий организационными коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

лидерскими,

и

#### **Наставляемый**

**Молодой специалист  
Казакова Е.В.**

Имеет малый опыт работы в школе (от 0 до 3 лет), испытывает трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

#### **Типы наставников**

##### **Наставник - консультант**

Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого - педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.

**Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»**

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

#### Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программы наставничества в форме «Учитель - учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Обучение наставника.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

#### План мероприятий персонализированной программы наставничества

<b>№</b>	<b>Проект, задание</b>	<b>Срок</b>	<b>Планируемый результат<sup>а</sup></b>	<b>Фактический результат<sup>б</sup></b>	<b>Оценка наставника</b>

<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>				
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;	
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	
<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>				
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области обучения и воспитания, 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-		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во	

	предметники; педагог- психолог, секретарь, бухгалтерия, завхоз и пр.		время визитов обсуждены направления 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, 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 работника<sup>8</sup>

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к		Освоены такие		

	планированию деятельности педагога	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 деятельность)	Совместно с наставником подготовлены и проведены род. собрания, мероприятия с родителями		

3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение по оплате труда, ВСОКО		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методических рекомендаций)	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине		
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 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. -	На основе изучения успешного опыта организации		

	использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	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	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности	Изучена практика разработки и внедрения		
3.13	Подготовить публикацию/конкурсную документацию	Подготовлена к публикации статья		

## Персонализированная программа наставнической деятельности

### 1. Пояснительная записка

**Форма наставничества:** «Учитель - учитель».

**Модель наставничества:** «опытный педагог - молодой специалист».

**Вид наставничества:** традиционная форма наставничества

**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:**

11. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
12. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
13. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
14. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
15. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### **Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении; повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания; совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и



- улучшение психоэмоционального состояния специалистов;
- рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

**Сроки реализации: 7 ноября 2022 года- 25 мая 2023 года**

Расписание встреч: 1 неделя месяца, четверг, 14.00 Режим работы: очный

Условия обучения: в образовательной организации

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»**

Наставник Косачева Т.Г.	Наставляемый
	Молодой специалист Цырульникова С.В.
Педагог, обладающий лидерскими, организационными коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 илет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями
Типы наставников	

<b>Наставник -консультант</b>
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого - педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого педагога.

**План мероприятий персонализированной программы наставничества**

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>9</sup>	Фактический результат <sup>10</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>11</sup></b>					

2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области обучения и воспитания, 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, секретарь, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления 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, изучены правила размещения информации в		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с		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		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		

**Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>12</sup>**

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся 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		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во		Совместно с наставником подготовлены и проведены род. собрания, мероприятия с		

3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - контракт, Положение по труду, ВСОКО, должностная инструкция и		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение по оплате труда, ВСОКО		
------	---	--	--	--	--

3.6.	Освоить успешный опыт учебнометодической работы педагога (составление технологической карты		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине		
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 образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления		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		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику		Изучена практика разработки и внедрения		
3.13	Подготовить публикацию/конкур сную документацию		Подготовлена к публикации статья		