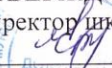



Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Вигская средняя общеобразовательная школа
Чухломского муниципального района Костромской области

<p>ПРИНЯТО: педагогическим советом Протокол № 2 от «20» октября 2022 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Директор школы:  Тюшкина Е.Н. Приказ № 40 от «28» октября 2022 г.</p> 
--	---

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА»

Вига – 2022 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Эстафета знаний и опыта» разработана в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128_08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» и в целях реализации национального проекта «Образование».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы являются также следующие документы:

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;
- Приказ Департамента образования и науки Костромской области от 28.09.2022 г. № 1553 «О системе наставничества педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций, расположенных на территории Костромской области».
- Приказ отдела образования администрации Чухломского муниципального района Костромской области от 30.09.2022 г. № 195 «О системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Чухломского муниципального района Костромской области».
- Приказ директора МКОУ Вигская средняя общеобразовательная школа от 03.10.2022 г. № 36 «О системе наставничества педагогических работников МКОУ Вигская средняя общеобразовательная школа Чухломского муниципального района Костромской области».

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа наставничества «Эстафета знаний и опыта» муниципального казенного общеобразовательного учреждения Вигская средняя общеобразовательная школа
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении наставнической группы и Программы наставничества» от 28.10.2022 г. № 40
Нормативно-правовая база	<p>Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.</p> <p>Федеральные проекты «Учитель будущего», «Современная школа», Национальный проект «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).</p> <p>Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.</p> <p>Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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».</p> <p>Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;</p> <p>Приказ Департамента образования и науки Костромской области от 28.09.2022 г. № 1553 «О системе наставничества педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций, расположенных на территории Костромской области».</p>
Цель	Успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи	<ul style="list-style-type: none"> • 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 эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога; • обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя; • использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками; • дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя; • повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений; • отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога; • повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности; • способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня; • приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и начинающего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Ожидаемые результаты	<p>для молодого специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> • активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; • повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; • появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов); • участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях; • наличие портфолио у каждого молодого педагога; • успешное прохождение процедуры аттестации. <p>для наставника:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффективный способ самореализации; • повышение квалификации; • достижение более высокого уровня профессиональной компетенции
Основные исполнители	Администрация школы, школьный куратор, молодой специалист, начинающий учитель, педагоги и классные руководители.

ОСНОВНЫЕ ИДЕИ И ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование». Одним из ключевых направлений создания системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего образования.

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 специалиста. Профессиональная помощь нужна и молодым специалистам и начинающим педагогам, вновь прибывшим в конкретную образовательную организацию. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данной организации, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также оказывать методическую помощь в работе. Требуется помощь и учителям в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. В школе 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. Наряду с этим в образовательной организации может возникнуть необходимость оказания помощи педагогам-стажистам по вопросам новых тенденций, технологий, в освоении цифровых образовательных ресурсов. В этом случае профессионал младшего возраста может стать наставником опытного работника.

Решением данных проблем является программа наставничества «Эстафета знаний и

опыта», которая представляет комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Концептуальной основой Программа наставничества является распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128_08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

Цель системы (целевой модели) наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательной организации для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:

- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.
- Проблемы молодого и начинающего педагога - адаптация на новом месте работы, необходимость получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;

Предмет наставничества:

- Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость.
- Методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
- Социальная адаптация – психологические особенности, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
<p>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>Взаимообогащающее общение:</p> <ul style="list-style-type: none"> с социумом; с наставниками; с наставляемыми; с родителями; с коллективом организации. 	<p>Использование различных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> интерактивные технологии; проектные технологии; консультации, беседы, тренинги, семинары практикумы; информационные технологии. 	<p>организационный (эффективность системной планируемой деятельности);</p> <p>научно-методический (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);</p> <p>личностный (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</p>

Цель, задачи и планируемые результаты реализации программы наставничества (ПН)

Цель Программы: Успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне

Задачи:

- 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 эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога;
- обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;

- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Планируемые результаты реализации Программы:

для молодого специалиста:

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

для наставника:

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

Главным результатом становления молодого и начинающего педагогов, следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов. Это предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно- смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

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 образовательной организации.

Требования к учителю-наставнику

Наставник — участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении

жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

Учитель-наставник обязан:

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым

-изучать нормативные документы, определяющие их 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, администрацией и педагогами школы.

Принципы реализации Программы

Реализация Программы строится на следующих принципах:

- 1) *принцип системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 2) *принцип добровольности, свободы выбора*, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 3) *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- 4) *принцип индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 5) *принцип вариативности* предполагает возможность образовательной организации выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- 6) *принцип легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе.

Формы наставничества

В образовательной организации могут применяться разнообразные формы наставничества. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

В МКОУ Вигская средняя общеобразовательная школа в 2022 – 2023 учебном году приступила к работе учитель начальных классов, молодой специалист, окончившая педагогический колледж. Также в школу на должность советника по воспитанию пришла молодая девушка, не имеющая педагогического образования (обучается заочно на 2 курсе многопредметной академии непрерывного образования г. Омска). В связи с малочисленностью педагогического коллектива было решено выбрать основную форму наставничества – наставничество в группе.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

В комплексе с основной формой используются и другие:

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Основные направления работы по организации наставничества

Организация наставничества в МКОУ Вигская СОШ определяется формулой «Пять шагов к успеху!». Девиз: «Ни шагу назад, ни шагу на месте. А только вперед, и только все вместе!»

ШАГ 1 Создание условий для профессиональной адаптации молодого учителя

А) Знакомство молодого/начинающего учителя с коллективом. Закрепление опытных педагогов-наставников за молодыми специалистами и начинающими учителями и организация их работы. Б) Ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность организации (устав, локальные акты, в том числе положение о наставничестве и др).

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

ШАГ 2.Выявление затруднений в профессиональной практике и принятие мер по их предупреждению

А) Диагностика профессиональных затруднений молодого педагога

Б) Организация методической работы, составление индивидуального плана развития

В) Организация обучающих мероприятий по оформлению школьной документации

Г) Участие молодого/начинающего педагога в деятельности творческих групп

С первых дней работы молодого/начинающего учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

-создание оптимальных условий для успешной работы;

-проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;

-оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;

-оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведенных мероприятий;

-проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;

-взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

ШАГ 3 Вовлечение молодого/начинающего педагога во все сферы школьной жизни

А) Участие педагога в методической работе, в деятельности районного методического объединения молодых специалистов

Б) Организация посещения уроков опытных коллег, их подробный анализ, методические

рекомендации

В) Вовлечение молодого/начинающего педагога во внеурочную деятельность образовательной организации, в мероприятия социальных партнеров.

Педагогом-наставником подбираются формы и методы обучения молодых учителей в процессе их инновационной деятельности: проблемно-деловая игра; рефлексивно-деловая игра; работа в составе творческой группы; лекция, семинар, практическое занятие; педагогические чтения; «педагогический ринг»; ярмарка педагогических идей; просмотр видеофильмов отснятых уроков; групповые и индивидуальные консультации; посещение и анализ открытых уроков; мастер-классы; педагогические мастерские.

Знакомство с новыми технологиями может происходить на лекциях и во время педагогических чтений. Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой учитель изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации, в группе молодой учитель обсуждает свои профессиональные проблемы и получает реальную помощь от коллег. Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым учителям развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессиональном ограниченности. Важно, чтобы учитель погрузился в атмосферу психологического комфорта, которая создается благодаря взаимодействию и поддержке.

Активное включение молодого педагога в такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии, а в результате молодые педагоги смелее идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию.

ШАГ 4 Укрепление отношений между учителем, обучающимися и родителями.

А) Организация и проведение коллективных творческих дел, совместных внеурочных мероприятий в формате «классный руководитель-обучающиеся-родители».

Б) Организация и проведение Дней открытых дверей, цикла бесед с родителями.

Работа наставника заключается в том, чтобы помочь молодому/начинающему педагогу установить уважительные (может быть, дружеские) отношения между ним, родителями и обучающимися. Установление равных, доверительных отношений между всеми участниками образовательного процесса будет оказывать огромное влияние на успеваемость и качество знаний обучающихся, на установление дисциплины в классе, на повышение мотивации.

ШАГ 5 Развитие творческой индивидуальности педагога

А) Вовлечение молодых/начинающих педагогов в конкурсное движение (методический конкурс, «Педагогический дебют», «Современное образование». «Наставник+» и другие.

Б) Организация практического участия в муниципальных методических днях, практико-ориентированных семинарах.

Конкурсное движение, активная деятельность в работе методических объединений, семинарах помогает не только опытным, но и начинающим педагогам выйти на более высокий уровень профессионального мастерства, дает возможность заявить о себе, развить свои таланты, способствует созданию имиджа образовательной организации в педагогическом сообществе в условиях существующей здоровой конкуренции. Ведь именно такого педагога ждет от нас современное общество. Конкурсные мероприятия создают благоприятную мотивационную среду для профессионального развития, роста педагогов, влияют на инновационные процессы, выявляют творческих и инициативных педагогов и развивают в педагоге такое качество, как конкурентоспособность. Конкурсы, выступления - это возможность показать себя, свой профессионализм, возможность получить признание, почувствовать радость от новых побед.

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

Проектирование. Высокотехнологичные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.

Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.

Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.

Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

участие педагогов в инновационной деятельности;

участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;

диссеминация педагогического опыта.

Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лица, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

Формы и методы работы с наставляемыми: 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.

Этапы реализации Программы

Группа наставник-наставляемый(е), как правило, создана в школе на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Сентябрь-октябрь	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	Сентябрь – октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь – май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май – июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

План реализации этапов Программы

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
Подготовительный	Сентябрь-октябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	-Проведение педагогического совета «Организация наставнической деятельности в МКОУ Вигская СОШ»; -Создание пакета локальных актов по реализации Программы; -Определение наставнических пар (групп); -Оформление информационной страницы на сайте школы.
Организационный	Сентябрь-октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми;	-Участие в муниципальном электронном опросе по выявлению профессиональных затруднений; -Сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом/начинающим педагогом, проведение консультаций, разработка памяток наставнику и молодому специалисту/начинающему -Составление плана развития под руководством наставника
Практический	Октябрь-май	Реализация основных положений Программы	-Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; -Взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий в наставнической группе; -Анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий; -Участие в муниципальной неделе наставничества; -Участие в РСМО, РМО молодых специалистов, в работе школьных творческих групп; -Организация и проведение на базе школы методического дня для молодых специалистов района; -Проведение анкетирования участников Программы по наставнической деятельности. -Участие в конкурсном движении.
Обобщающий	Май-июнь	Подведение итогов работы по реализации	Изучение и обобщение опыта работы по реализации Программы; Демонстрация молодым

		Программы и анализ результативности деятельности педагога-наставляемого	учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД); Формирование банка методических материалов об опыте реализации Программы; Диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)
--	--	---	---

Оценка результатов Программы и её эффективности

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом директор школы. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от наставляемых		
Количество запросов от наставляемых (выявляется по результатам анкетирования, опроса, собеседования)	6	
Формирование сообщества наставников в школе		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	0	
Количество наставников из числа педагогов	1	
Результативность взаимодействия наставнической группы по модели «учитель-учитель»		

Количество педагогов, показавших открытые уроки/мероприятия	1	
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0	
Вклад школы в развитие региональной практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	0	
Количество проведенных школой научно—практических мероприятий по вопросам наставничества	0	

Мониторинг эффективности реализации Программы

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников Программы и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри школы;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар/групп «наставник-наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

Показатели эффективности деятельности учителя

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности учителя в школе определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы
Урочная деятельность		
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2
	Менее 100%	0
	Имеется положительная динамика	1
Качество успеваемости за четверть, год	75 — 100% - оптимальное	3
	50 — 74% - допустимое	2
	Менее 50% - недопустимое	0

	Имеется положительная динамика	1			
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		Школа	Муниципальный	Региональный	Федеральный / международный
Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 - 4	1	3	4	5
	0 - 1	1	1	2	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	5	6
	20 — 49 %	1	2	4	5
	1 — 19%	0	1	3	4
Внеурочная деятельность					
Участие в проектах, научно-Практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью				
Количество участников	5 и более	2	3	4	5
	1 - 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4	5
	20 — 49 %	1	2	3	4
	1 — 19%	0	1	2	3
Научно-методическая, инновационная деятельность					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 - 2	1		3	
	3 - 5	2		4	
	6 и более	3		6	

57 – 76 баллов — высокий уровень

36 – 56 баллов — средний

20 – 35 баллов — низкий уровень

0 – 19 баллов — недопустимый уровень

Показатели эффективности реализации Программы

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка Программы	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в Программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в школе			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
ИТОГО:				

15 – 18 баллов – оптимальный уровень

9 – 14 баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
НА 2022 – 2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

<i>Сроки</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Ответственные</i>
В течение года	<p>1. Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам</p> <p>2. Участие в деятельности муниципального районного методического объединения (РМО молодых специалистов), регионального сетевого объединения (РСМО молодых специалистов).</p>	Школьный куратор Наставник
Август	<p>1. Ознакомление с образовательной организацией и его сотрудниками.</p> <p>2. Собеседование с администрацией школы.</p> <p>3. Ознакомление с рабочим кабинетом.</p> <p>4. Участие в региональном сетевом методическом объединении молодых педагогов Костромской области на тему: "Проектирование индивидуального образовательного маршрута ученика".</p> <p>5. Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности».</p>	Директор школы Заместитель директора
Сентябрь	<p>1. Практическое занятие «Планирование образовательной деятельности», «Оформление классного журнала».</p> <p>2. Участие в региональном мероприятии "История успеха" на базе ОГБПОУ «Галичский педагогический колледж. Обмен опытом работы в МКОУ Вигская СОШ, выступление перед четверокурсниками (рассказ о своей деятельности, трудностях на пути к профессии учителя).</p> <p>3. Составление плана работы по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.</p> <p>4. Вводное ориентационное собеседование.</p> <p>5. Изучение должностной инструкции педагога.</p> <p>6. Организация работы по самообразованию.</p>	Директор школы Школьный куратор
Октябрь	<p>1. Участие в муниципальной неделе наставничества: -электронный опрос на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций;</p> <p>- участие в выездном методическом дне по диссеминации опыта "Знаем! Умеем! Научим!";</p> <p>- участие в Днях саморазвития и самообразования;</p> <p>- участие в РСМО по теме: "Цифровые инструменты и сервисы в образовании";</p> <p>2. Разработка и утверждение локальных актов,</p>	Школьный куратор Молодой педагог/начинающий учитель

	<p>программы по наставничеству.</p> <p>3. Закрепление наставников (кураторов) за молодым специалистом/начинающим педагогом.</p> <p>4. Взаимопосещение уроков/мероприятий. Их подробный анализ.</p> <p>5. Участие в педагогическом совете «Наставничество – перспективное направление образовательного процесса»</p> <p>5. Консультация «Как наладить дисциплину в классе»</p>	
Ноябрь	<p>1. Подготовка к открытому методическому дню для молодых специалистов Чухломского района, разработка сценария мероприятия, составление графика мероприятий, разработка открытых уроков и мастер-классов.</p> <p>3. Консультация «Как организовать и провести родительское собрание».</p> <p>4. Практическое занятие «Методика планирования урока».</p> <p>5. Участие в региональном кейс-чемпионате «Наставник+: грани профессионализма»</p>	<p>Директор школы Школьный куратор Педагоги</p>
Декабрь	<p>1. Организация и проведение открытого методического дня для молодых специалистов Чухломского района.</p> <p>2. Практическое занятие "Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио)".</p> <p>3. Беседы и консультации с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания.</p> <p>4. Участие в работе творческой группы учителей начальных классов.</p> <p>5. Знакомство с методическими рекомендациями по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодой/начинающий учитель.</p> <p>6. Участие в региональном кейс-чемпионате «Наставник+: грани профессионализма»</p> <p>7. Участие в муниципальных конкурсах «Современное образование», «Педагогический дебют»</p>	<p>Директор школы Школьный куратор</p>

Январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультирование педагогов по подготовке их к муниципальному этапу методического конкурса, секция «Молодые педагоги». 2. Анализ промежуточных результатов программы наставничества. 3. Анализ участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах. 4. Посещение уроков, их анализ. Самоанализ урока. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия 5. . Участие в муниципальных конкурсах «Современное образование», «Педагогический дебют» 	Школьный куратор Наставник Наставляемые
Февраль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультация «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии». 2. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста 3. . Участие в муниципальных конкурсах «Современное образование», «Педагогический дебют» 	Школьный куратор Наставник Наставляемые
Март	<ol style="list-style-type: none"> 1. Беседы и консультации с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания. 2. Консультации по организации работы со слабоуспевающими детьми. 3. Консультации по организации работы с одаренными детьми 4. Участие в муниципальном этапе методического конкурса. Номинация "Молодые специалисты". 5. . Участие в муниципальных конкурсах «Современное образование», «Педагогический дебют» 	Школьный куратор Наставник Наставляемые
Апрель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультация " Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе". 2. Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями (соблюдение единых требований по ведению тетрадей). 3. Беседы и консультации с молодым специалистом/начинающим педагогом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания 	Школьный куратор Наставник Наставляемые
Май	<ol style="list-style-type: none"> 1. Самоанализ педагогической деятельности за прошедший учебный год. Консультация наставника по анализу. 2. Анкетирование молодого специалиста/начинающего педагога «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе. 	Школьный куратор Наставник Наставляемые

Июнь	<p>1.Подведение итогов программы наставничества за 2022-2023 гг.:</p> <ul style="list-style-type: none"> -составление молодым специалистом рефлексивного отчета деятельности, определение задач на новый учебный год. -отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста 	<p>Директор школы Школьный куратор</p>

Приложение «Типовой план наставничества»

УТВЕРЖДАЮ

директор МБОУ Академического
лицея им. Г.А. Псахье

_____ О.В. Починок

Приказ № _____ от _____ 20__

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника (клиента) _____

Квалификационная категория _____

Должность _____

Образование _____

Какое учебное заведение окончил, факультет _____

Год окончания _____

Квалификация по диплому _____

Педагогический стаж _____

Год последней аттестации _____

Нагрузка _____

Ф.И.О. и должность наставника (коуча) _____

Квалификационная категория _____

Должность _____

Образование _____

Какое учебное заведение окончил, факультет _____

Год окончания _____

Квалификация по диплому _____

Педагогический стаж _____

Год последней аттестации _____

Нагрузка _____

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

Тема, по которой работает группа:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
1.4.	<i>Другое...</i>				
Раздел 2. Вхождение в должность³					
2.1.	Познакомиться со школой, её особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы школы в области ..., изучена Программа развития школы		
2.2.	Изучить помещения школы (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и		Хорошая ориентация в здании лицея, знание аварийных выходов, ...		

¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

³ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

	пр.				
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство школы, педагоги-предметники, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт образовательной организации, страничку школы в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете деятельности школы		Хорошая ориентация по сайту, на страницах школы в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника школы (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 ...		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
2.9.	<i>Другое...</i>				
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся (<i>указать возрастную группу</i>) ⁵		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию		Освоены такие эффективные		

⁴ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁵ 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

	деятельности педагога		подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		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 (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
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..., ...		
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 ...		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности школы		Изучены проекты школы по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.9.	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при		

	(между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.10.	Подготовить публикацию.../ конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.11.	Принять участие в конкурсах профессионального мастерства		Совместно с наставником приняли участие в конкурсах.		
3.12.	<i>Другое...</i>				
Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику					
4.1.	Анализ и выбор положительного из опыта коллег		Умение видеть наиболее успешные формы организационной деятельности		
4.2.	Совместное посещение уроков (мероприятий) коллег		Составление каталога положительного опыта		
4.3.	Проведение и разбор собственных (наставляемого) уроков (мероприятий) по наиболее трудным проблемам		Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций		
4.4.	Проведение открытых уроков (мероприятий) с посещением наставника и последующим анализом по различным педагогическим проблемам		Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций		
4.5.	Подготовка обучающихся к участию в конференциях, олимпиадах, конкурсах, к написанию исследовательских работ		Совместная работа педагогов		
4.6.	Начальный этап в подготовке к аттестации учителя		Самообразование, совместная		

	(изучение нормативно-правовых актов, регулирующих аттестацию педагогов, выбор формы повышения квалификации, составление итогового отчета для администрации лицея, написание самоанализа, накопление материала для портфолио).		работа педагогов		
4.87	<i>Другое...</i>				

Подпись наставника _____
«__» _____ 20__ г.

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