

Россия Краснодарский край  
город-курорт Сочи Центральный район

Муниципальное казенное учреждение  
Сочинский центр развития образования  
ОГРН 1032311683172 ИНН 2320112885  
354000, г. Сочи, ул. Юных ленинцев, 5  
Тел/факс (862) 264-71-87  
E-mail: TserekidzeVG@edu.sochi.ru  
(доп. [muoscro@yandex.ru](mailto:muoscro@yandex.ru))

24.09.2022 № 02-04/888  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Руководителям  
общеобразовательных  
организаций

О направлении методических рекомендаций  
по разработке и внедрению программ наставничества  
в формате «учитель-учитель»

В целях оказания методической помощи образовательным органи-  
зам г. Сочи в части оптимизации процесса внедрения целевой модели настав-  
ничества в формате «учитель-учитель» направляем для использования в ра-  
боте Методические рекомендации по разработке и внедрению программ  
наставничества в формате «учитель-учитель» в образовательных организа-  
циях города Сочи и Примерную программу наставничества (приложение).

Директор МКУ СЦРО



В.Г. Церекидзе

Степанова Карина Сергеевна  
8(862)264-72-17

Приложение к письму  
директора МКУ СЦРО  
от 4.08.24 № 02-04/888

**Методические рекомендации  
по разработке и внедрению программ наставничества  
в формате «учитель-учитель» в образовательных организациях  
города Сочи**

С внедрением национального проекта «Образование» наставничество получило мощный импульс к развитию. Поддержка наставничества - одна из ключевых позиций стратегии современного образования. К 2024 году не менее 70% молодых педагогов в возрасте до 35 лет должны быть вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы. В настоящее время система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов.

Методические рекомендации по разработке и внедрению программ наставничества в формате «учитель-учитель» в образовательных организациях города Сочи разработаны в целях оказания методической помощи образовательным организациям г.Сочи в части оптимизации процесса внедрения целевой модели наставничества в формате «учитель-учитель».

Методические рекомендации разработаны в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами и методическими рекомендациями:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);
- Указом Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Методологией (целевой моделью) 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,

утверждённой распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

- Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

**Наставничество** — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение.

В Методологии (целевой модели) наставничества представлена система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого, и условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Согласно методическим рекомендациям по внедрению методологии (целевой модели) наставничества реализация программы наставничества в образовательных организациях должна включать семь основных этапов:

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

Первый этап - направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества. Этап имеет ключевое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана команда, ответственная за ее реализацию. Результатом данного этапа является обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества.

Программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений

наставника и наставляемого в конкретных формах, для получения ожидаемых результатов.

Внедрение программы наставничества в формате «учитель-учитель» в образовательной организации позволит создать условия для продуктивной деятельности молодых педагогов, будет способствовать раскрытию их личного, творческого, профессионального потенциала.

Программа наставничества (далее - Программа) может включать в себя следующие структурные элементы:

1. Пояснительную записку.
2. Планируемые результаты реализации Программы.
3. Содержание Программы и организационные условия ее реализации.
4. Приложения.

**Первый раздел Программы «Пояснительная записка»** должен содержать основные характеристики программы наставничества в образовательной организации, цели и задачи, которые образовательная организация собирается решать с помощью программы наставничества.

Ключевой целью Программы является обеспечение успешного закрепления молодого специалиста на месте работы в должности педагога и повышение его профессионального уровня, оказание помощи и поддержки молодому педагогу в его профессиональном становлении.

Для достижения обозначенной цели необходимо решить следующие задачи:

- содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; мотивации к повышению квалификационного уровня;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать молодого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Наставничество (как универсальная технология передачи опыта, умений, знаний, навыков) может решать различные задачи. Образовательная ор-

ганизация, учитывая свои особенности, определяет «дефициты», на устранение которых направлена программа наставничества.

**Раздел «Планируемые результаты реализации Программы»** содержит сведения об ожидаемых результатах реализации Программы для всех участников взаимоотношений: для молодого специалиста, для наставника, для образовательной организации.

Результатом реализации Программы является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, социокультурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются: повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации); качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает Наставляемое лицо; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

**Раздел «Содержание Программы и организационные условия ее реализации».** Основными направлениями содержания Программы являются:

- выявление профессиональных дефицитов молодого педагога;
- стимулирование профессионального самообразования и саморазвития;
- мониторинг профессионального развития молодого педагога.

Для построения вектора профессионального развития молодых педагогов необходимо *выявить уровень их профессиональных компетенций*. Определение уровня компетенций педагогов тесно связано с оценкой профессиональных потребностей педагогов.

В соответствии с современными требованиями учитель должен владеть следующими умениями:

- проектирование учебной ситуации на уроке и управление ею;
- диагностика новых образовательных результатов (личностных, метапредметных, предметных);

– владение технологиями деятельностного типа; разнообразными формами, приемами, методами и средствами обучения, в том числе обучения по индивидуальным учебным планам;

– умение организовывать построение модели и способа деятельности, а также их проверку в условиях решения практической задачи: подтверждение его правильности или нахождение ошибки и анализ причин ее возникновения; помощь обучающимся в самостоятельной локализации ошибки, ее исправлении; оказание помощи в улучшении (обобщении, сокращении, более ясном изложении) рассуждения;

– обеспечение коммуникативной и учебной «включенности» всех учащихся в образовательный процесс (в частности, понимание формулировки задания, основной терминологии, общего смысла идущего в классе обсуждения, помощь обучающимся в самостоятельной локализации ошибки, ее исправлении);

– владение основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;

– планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных обучающихся с особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся;

– организация различных видов внеурочной деятельности и пр.

Одним из показателей профессиональной компетентности педагога является его способность к самообразованию к профессиональному росту и самосовершенствованию.

В качестве индикаторов для переосмысления собственной профессиональной деятельности педагогов могут выступать следующие профессиональные компетенции:

– методическая компетенция, определяющая готовность учителя эффективно решать методические задачи в процессе реализации целей обучения, воспитания и развития различных категорий обучающихся в новых образовательных условиях;

– технологическая компетенция, включающая совокупность технологических знаний учителя и готовность к внедрению различных педагогических технологий и их элементов в реальный процесс обучения с целью повышения его рациональности, управляемости, результативности и эффективности в соответствии с образовательными потребностями обучающихся;

– исследовательская компетенция, проявляющаяся в готовности учителя занять активную исследовательскую позицию по отношению к своей деятельности;

– проектная компетенция, выражающаяся в способности педагога к самостоятельной теоретической и практической деятельности по разработке и реализации проектов в различных сферах;

– ИКТ-компетенция, включающая готовность учителя к решению профессиональных задач, эффективному использованию технических и программных средств современных информационных технологий;

– коррекционно-развивающая компетенция, определяющая готовность учителя осуществлять профессиональные функции с учетом включения в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Одним из эффективных средств выявления профессиональных дефицитов наставляемого является диагностическая карта, включающая самооценку молодого педагога, оценку наставника и куратора Программы ключевых направлений профессиональной деятельности (общепедагогической функции, воспитательной работы, развивающей деятельности).

Диагностическая карта должна быть разработана в соответствии с Профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н.

Учитывая динамичное развитие образования, *мотивация к самообразованию учителя* приобретает особое значение. В рамках Программы целесообразно разработать индивидуальный план профессионального развития молодого педагога, куда включить такие мероприятия, как инструктажи, консультации, выбор, утверждение методической темы, планирование работы над методической темой на год, обсуждение новинок методической литературы по предмету, совместные разработки планов-конспектов уроков, занятий внеурочной деятельности, внеклассных мероприятий, посещение уроков и т.п. Стимулирование профессионального самообразования и саморазвития предполагает включение начинающего учителя в различные формы повышения квалификации. В Программе необходимо прописать конкретные мероприятия, направленные на повышение квалификации педагогов (профессиональные конкурсы, педагогическое проектирование, и т.п.).

Отследить результативность реализации программы позволит *мониторинг, направленный на оценку качества и эффективности реализуемой программы наставничества.*

В соответствии с Методологией (целевой моделью) наставничества среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить следующие:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования),
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Результатом успешного мониторинга будет *анализ реализуемой программы наставничества*, который позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества. На основании этого анализа руководителем принимаются управленческие решения о завершении программы или о необходимости ее продолжения с внесением корректировок.

Далее представлена Примерная программа наставничества как один из возможных вариантов оформления программного документа, регламентирующего деятельность по сопровождению молодых специалистов в образовательной организации.



Заслушана на заседании Методическо-  
го совета (методического объединения)  
МОБУ СОШ № \_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
*ФИО и подпись руководителя МС или  
МО*

Утверждаю:

\_\_\_\_\_  
*ФИО и подпись руководителя ОО*

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ПРИМЕРНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 20\_\_ год

Программа наставничества «наименование образовательной организации» на 20\_\_ год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## **СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ**

I. Пояснительная записка.

---

II. Планируемые результаты реализации Программы

III. Содержание Программы и организационные условия ее реализации

Приложения

## I. Пояснительная записка. Цель и задачи Программы

Запуск Программы наставничества в формате «учитель-учитель» как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федеральных проектов «Современная школа» и «Молодые профессионалы».

Основой концептуального обоснования Программы наставничества «учитель-учитель» является Методология (целевая модель) 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, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145.

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 молодые специалисты в новом коллективе.

В рамках реализации программы наставничества молодому педагогу будет оказана профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя / педагога дополнительного образования; в развитии его профессионализма, индивидуального стиля профессиональной деятельности.

Настоящая примерная программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Цель: обеспечить успешное закрепление молодого специалиста на месте работы в должности педагога, повышение его профессионального уровня; оказать помощь и поддержку молодому педагогу в его профессиональном становлении.

Задачи:

- содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; мотивации к повышению квалификационного уровня;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать молодого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Наставничество осуществляется лицами, имеющими опыт педагогической работы более 5 лет, в целях содействия профессиональному развитию молодых педагогов, направленному на формирование знаний и умений, необходимых для обеспечения образовательной деятельности на высоком профессиональном уровне, и воспитания добросовестного отношения к исполнению должностных обязанностей.

Наставляемое лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, – педагогический работник со стажем работы менее 3 лет, не имеющий необходимых умений и навыков для выполнения должностных обязанностей.

Принципы наставничества: добровольность, гуманность, конфиденциальность, ответственность, искреннее желание помочь в преодолении трудностей, взаимопонимание.

## **II. Планируемые результаты реализации Программы:**

*Планируемые результаты для молодого специалиста:*

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

*Планируемые результаты для наставника:*

- эффективная самореализация через продуктивную деятельность;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

*Планируемые результаты для образовательной организации:*

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня их профессионального мастерства и наставников, и наставляемых;

### **III. Содержание Программы и организационные условия ее реализации**

Наставничество предусматривает систематическую работу Наставника по развитию у Наставляемого лица необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Основными направлениями содержания Программы являются:

- *выявление профессиональных дефицитов молодого педагога;*
- *стимулирование профессионального самообразования и саморазвития;*
- *мониторинг профессионального развития молодого педагога.*

*Выявление профессиональных дефицитов молодого педагога* включает такие формы работы, как

- анкетирование молодого педагога (выявление затруднений в работе);
- заполнение наставниками диагностических карт профессиональных дефицитов молодого педагога;
- контроль и оценка профессиональной адаптации начинающего учителя со стороны администрации школы.

Эффективность профессиональной деятельности педагога зависит от уровня сформированности его профессиональных компетенций и личностных качеств.

*Стимулирование профессионального самообразования и саморазвития* предполагает включение начинающего учителя в различные формы повышения квалификации / мастерства:

- педагогическое проектирование,
- решение педагогических ситуаций,
- профессиональные конкурсы,

- посещение уроков и мероприятий, проводимых коллегами, с последующим анализом;

- совместная с наставником работа по подготовке уроков, внеклассных событий, воспитательных мероприятий.

*Мониторинг профессионального развития молодого педагога* предполагает отслеживание результативности реализации программы.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер:

1. Диагностика профессиональных трудностей;
2. Стимулирование профессионального самообразования;
3. Оценка результативности профессионального самообразования.

На этапе диагностики куратору реализации Программы предоставляются следующие документы:

- диагностическая карта «Профессиональные дефициты», заполненная молодым педагогом (приложение №1);
- диагностическая карта «Профессиональные дефициты», заполненная наставником о профессиональных дефицитах молодого педагога;
- диагностическая карта «Профессиональные дефициты», заполненная заместителем директора по учебно-методической работе о профессиональных дефицитах молодого педагога.

На этапе стимулирования профессионального самообразования разрабатывается и утверждается индивидуальный план профессионального развития молодого педагога (приложение №2).

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы: самообучение, участие в школьных методических событиях, участие в профессиональных конкурсах.

*Примерный перечень мероприятий, которые могут быть включены в Индивидуальный план:*

- инструктаж: «Как вести классный журнал», «Как заполнять личные дела обучающихся»; «Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей» и др.;

- выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год;

- обсуждение новинок методической литературы по предмету;

- консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий;

- совместная разработка с наставником планов-конспектов уроков, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия;
- взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ;
- организация и проведение открытого урока, внеклассного мероприятия;
- изучение методических разработок «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний», «Тематические классные часы» и др.;
- подготовка памяток: «Анализ и самоанализ урока», «Методические основания проведения внеклассных мероприятий», «Организация работы с неуспевающими», «Современные методы и формы контроля и оценки предметных результатов обучающихся» и др.;
- знакомство с портфолио наставника;
- знакомство с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио;
- участие в общешкольных образовательных событиях;
- участие в методических семинарах, совещаниях, мастер-классах и т.д.;
- отчет о проделанной работе на заседании методического объединения.

На этапе оценки результативности профессионального самообразования молодой педагог совместно с наставником сдает куратору реализации Программы следующие документы:

- отчет-презентацию о проделанной работе по реализации индивидуального плана профессионального развития педагога;
- индивидуальный план с оценкой наставником проделанной работы и предложениями по дальнейшей работе молодого педагога (приложение №3);
- Портфолио профессиональной деятельности молодого педагога.

Условиями эффективности реализации программы являются:

- взаимная заинтересованность наставника и молодого специалиста;
- административный контроль за процессом наставничества;
- тщательно продуманное планирование и своевременное отслеживание промежуточных результатов сотрудничества.

Диагностическая карта «Профессиональные дефициты»

№		Самооценка молодым педагогом / Ранжирование по степени значимости	Оценка педагога-наставника	Оценка куратора программы	Коллегиальная оценка
	<b>Общепедагогическая функция. Обучение</b>				
	Разработка и реализации программ учебных дисциплин				
	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС				
	Планирование учебных занятий				
	Проведение учебных занятий				
	Анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению				
	Осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов				
	Формирование универсальных учебных				



Действий					
Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями					
Формирование мотивации к обучению					
<b>Воспитательная деятельность</b>					
Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности					
Постановка воспитательных целей					
Проектирование и реализация воспитательных программ					
Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)					
Помощь и поддержка в организации деятельности учебных органов самоуправления					
Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы					
<b>Развивающая деятельность</b>					

Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития					
Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка					
Оказание адресной помощи обучающимся					

**Индивидуальный план  
профессионального развития молодого педагога**

<i>№</i>	<i>Планируемые мероприятия</i>	<i>Срок исполнения</i>
1.	Инструктаж «»	
2.	Выбор, утверждение методической темы «..».	
3.	Планирование работы над методической темой на год.	
4.	Обсуждение новинок методической литературы по предмету.	
5.	Консультация «».	
6.	Консультация «».	
7.	Совместная разработка с наставником плана конспекта урока «».	
8.	Совместная разработка с наставником плана-конспекта занятия по внеурочной деятельности «...»..	
9.	Совместная разработка с наставником плана-конспекта внеклассного мероприятия «...».	
10.	Совместное посещение с наставником уроков учителей-предметников и их последующий подробный анализ.	

11.	Совместное посещение с наставником занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ.	
12.	Организация и проведение открытого урока.	
13.	Изучение методических разработок «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний», «Тематические классные часы» и др.	
14.	Подготовка памяток «».	
15.	Знакомство с портфолио наставника.	
16.	Знакомство с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.	
17.	Участие в общешкольном образовательном событии «...».	
18.	Участие в методическом событии «...»	
19.	Отчет о проделанной работе на заседании методического объединения.	

Молодой педагог \_\_\_\_\_

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

Куратор Программы \_\_\_\_\_

**Индивидуальный план  
профессионального развития молодого педагога  
(форма)**

<i>№</i>	<i>Планируемые мероприятия</i>	<i>Срок исполнения</i>	<i>Отметка о выполнении</i>

Молодой педагог \_\_\_\_\_

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

Куратор Программы \_\_\_\_\_

**Индивидуальный план  
профессионального развития молодого педагога  
(форма)**

<i>№</i>	<i>Планируемые мероприятия</i>	<i>Срок исполнения</i>	<i>Отметка о выполнении</i>

Молодой педагог \_\_\_\_\_

Учитель-наставник \_\_\_\_\_

Куратор Программы \_\_\_\_\_

Директор МКУ СЦРО



В.Г. Церекидзе