

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3

СОГЛАСОВАНО:

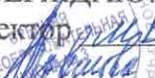
Заместитель директора по УВР

 /А.А. Галанова

«30» 08 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

 /А.А. Ковшова

приказ № 113-13-25/14 от «30» 08 2024 г.



ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

2024-2025 учебный год

АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:

Куратор, ответственный за реализацию
персонализированных программ наставничества:

заместитель директора по УВР Галанова А. А.

Наставник: Татчин Р.К.

Наставляемый: Казак Д.А.

г. Сургут, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка

Нормативно-правовое обеспечение, методологическая основа

Форма наставничества

Участники программы

Актуальность программы

Цель и задачи программы

Принципы наставничества

Формы контроля

Планируемые результаты реализации программы

2. Содержание программы

3. Анализ результативности

4. Приложения

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Нормативно-правовые основы разработки программы

Программа разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с: Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»; письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»; приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.»; приказом ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры»; приказом Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03- 209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»; программой развития МБОУСОШ №3; приказом МБОУСОШ №3 от 30.08.2024 № шЗ-13-851/4 «Об организации наставничества».

2. Принципы наставничества

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется с учетом следующих принципов:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов - предполагает

приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставников;

- принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности - предполагает возможность образовательных учреждений выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип аксиологичности - подразумевает формирование у наставляемого ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- принцип личной ответственности - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставников, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества

3.Участники программы

Ф.И.О	Должность	Стаж	Категория	Краткое описание опыта и характеристика компетенций, которыми готов делиться
Татчин Роман Корнелеевич	учитель труда (технологии)	31 г	первая	Методика преподавания предмета, формы и методы работы на уроках практического направления

Наставляемый:

Ф.И.О	Должность	Стаж	Категория	Краткое описание профессиональных дефицитов наставляемого
Казак Даниэл Александрович	учитель труда (технологии)	1 год	Не имеет	Методика преподавания предметов, теоретические и практические сведения по предмету, нормы оценивания

4.Актуальность программы

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, выбирая иную профессию. Но есть и такие педагоги, которые приходят в школу после курсов переподготовки квалификации, не владея методикой преподавания предметов, знанием психологических особенностей учеников, методами и формами работы.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности, закрепление его в общеобразовательном учреждении – именно этому должна помочь персонализированная программа наставничества молодого специалиста.

5.Цель и задачи программы

Цель данной персонализированной программы: приобретение педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником

Задачи:

- 1.Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2.Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3.Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- 4.Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчёт электронного журнала.
- 5.Оценить результаты программы и ее эффективность.

6. Форма наставничества

При реализации представленной программы планируется традиционная форма наставничества («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между педагогом - наставником и молодым специалистом.

7.Формы контроля

Анкетирование, наблюдение на уроках и внеурочной деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности учителя по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов школы.

8. Планируемые результаты

Критерии	Показатели
<i>Количественные</i>	
реализация запланированных мероприятий программы	100%
участие наставляемого в запланированных мероприятиях программы	100%
выполнение показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда за учебный год	80% - 100%
<i>Качественные</i>	
положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)	да
применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной читательской грамотности по итогам диагностических процедур)	да
успешное прохождение процедуры аттестации	да
поступление запросов участников на продолжение совместной работы	да

9. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Мероприятия для наставляемого педагога в рамках муниципальной системы

Участие в муниципальных проектах для молодых специалистов:

- Подпроекты проекта "Школа наставников";
 - Декада молодых специалистов;
 - Школа тьюторов для молодых специалистов;
 - Школа классного руководителя для молодых специалистов;
 - Кадровая школа «Управленческий start-up» для молодых специалистов;
 - Web-клуб молодых специалистов и наставников "Интернет-наставник";
 - Сборник «Теория и практика развития системы современного наставничества в сфере образования г. Сургута»;
 - Конкурс-практикум «Лучший сайт-портфолио педагога»;
 - Конкурс профессионального педагогического мастерства «Педагогическая надежда».
-

**Мероприятия для наставляемого педагога в рамках
работы с молодыми специалистами в МБОУ СОШ № 3**

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Ответственный/организация
1	Беседа-знакомство с начинающим педагогом для определения направлений работы, выявления профессиональных дефицитов	август	Зам. дир. по УВР, учитель-наставник Татчин Р.К.
2	Участие в мероприятиях в рамках Декады молодых специалистов в МБОУ СОШ № 3	сентябрь	Зам. дир. по УВР, учитель-наставник Татчин Р.К.
3	Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ и анализ урока	октябрь	Учитель-наставник Татчин Р.К.
4	Посещение наставником уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока	ноябрь	Учитель-наставник Татчин Р.К., молодой специалист
5	Чтение и обсуждение электронного сборника статей «Наставничество в системе образования города Сургута»	декабрь	Зам. дир. по УВР, учитель-наставник Татчин Р.К.
6	Участие в вебинарах, посвященных совершенствованию педагогического мастерства	В течение учебного года	Учитель-наставник Татчин Р.К.
7	Участие в семинарах, посвященных совершенствованию педагогического мастерства	В течение учебного года	Учитель-наставник Татчин Р.К.

**Мероприятия для наставляемого педагога
в рамках плана работы Школы наставничества**

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Ответственный
1	Диагностика профессионального уровня молодых педагогов. Разработка индивидуального образовательного маршрута	август - сентябрь	Зам. дир. по УВР, учитель-наставник Татчин Р.К.
2	Заседание №1 1.Индивидуальная консультация с педагогами – наставниками по темам: - Правила оформления школьной документации; - Требования к разработке рабочих программ по учебным предметам/курсам; - Требования к оценке знаний учащихся; - Работа с электронным классным журналом 2. определение темы самообразования, планирование работы на учебный год.	август - сентябрь	Зам. дир. по УВР, учитель-наставник Татчин Р.К., молодой специалист

	3. Консультации по выявленным проблемам и затруднениям в работе. Декада молодого специалиста: - Посещение открытых уроков опытных педагогов в МО, мастер-классов, консультаций; - Посещение мероприятий на муниципальном уровне.		
3	Заседание №2 1. Практикум. Контрольно – оценочная деятельность на уроке. 2. Использование рефлексии в образовательном процессе. Самоанализ урока. Консультации по выявленным проблемам и затруднениям в работе.	октябрь	Зам. дир. по УВР, учитель-наставник Татчин Р.К.
4	Заседание №3 1. Современный урок. Требования к организации. 2. Учитель в классе и проблемы дисциплины. 3. Искусство педагогического общения с учащимися. 4. Разрешение конфликтных ситуаций в ходе образовательного процесса.	ноябрь	Зам. дир. по УВР, учитель-наставник Татчин Р.К.
5	1. Индивидуальные консультации: - организация мониторинга образовательных достижений учащихся по итогам полугодия, года; - подготовка отчетов о прохождении программного материала. 2. Анкетирование учителей по проблемам в образовательной деятельности.	декабрь	Зам. дир. по УВР, учитель-наставник Татчин Р.К., молодой специалист
6	1. Практикум «Домашнее задание: как, сколько, когда». 2. Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания» Консультация по выявленным проблемам и затруднениям в работе.	февраль	учитель-наставник Татчин Р.К.
7	Заседание №4 1. Современные образовательные технологии. 2. Использование активных форм и методов в учебном процессе. Консультация по выявленным проблемам и затруднениям в работе.	март	Зам. дир. по УВР, учитель-наставник Татчин Р.К., молодой специалист
6	Заседание №5 1. Система воспитательной работы в классном коллективе. 2. Составление психолого – педагогической характеристики учащегося и класса.	апрель	Зам. дир. по УВР, учитель-наставник Татчин Р.К.
7	Анализ реализации индивидуальной программы работы. Методическая выставка достижений молодого специалиста или вновь прибывшего учителя.	май	Зам. дир. по УВР, учитель-наставник Татчин Р.К., молодой специалист

8	Персональный контроль. Посещение уроков молодых специалистов и вновь прибывших педагогов с целью изучения их работы.	В течение года	Зам. дир. по УВР, учитель-наставник Татчин Р.К.
---	--	----------------	---

Мероприятия, спланированные наставником и наставляемым с учетом индивидуальных потребностей и профессиональных затруднений наставляемого педагога, профессиональных компетенций и сильных сторон наставника

№ п/п	Индивидуальные потребности и профессиональные затруднения наставляемого	Мероприятия по взаимодействию наставника и наставляемого	Сроки
1	Изучение документации учителя труда (технологии)	Составление плана работы, графика работы.	Сентябрь
2	Разработка технологических карт	Изучение методической литературы Посещение уроков наставника Анализ и самоанализ уроков наставляемого	В течение года
3	Составление образовательных программ	Консультация Экспертная оценка рабочей программы С	Сентябрь
4	Обобщение собственного опыта педагогической деятельности	Анализ и самоанализ уроков наставляемого	Апрель - май

10. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Критерии	Показатели	Степень достижения показателей
Количественные		
реализация запланированных мероприятий программы	100%	
участие наставляемого в запланированных мероприятиях программы	100%	
выполнение показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда за учебный год	80% - 100%	
Качественные		
положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)	да	

применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ	да	
успешное прохождение процедуры аттестации	да	
поступление запросов участников на продолжение совместной работы	Да	

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые документы

1. Национальный проект «Образование»
2. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
5. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
6. Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 и Минобрнауки РФ № 326 от 11.07.2016 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов».
7. Приказ ДОиМП ХМАО – Югры от 9.02.2021 № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО – Югры и регионального плана мероприятий по ее реализации на 2021-2024 гг.».
8. Приказ ДОиМП ХМАО – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях ХМАО-Югры».

9. Приказ Департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования».

10. Программа развития МБОУ СОШ №3.

11. Приказ МБОУСОШ №3 от 30.08.2024 ш3-13-851/4 «Об организации наставничества».

Приложение 1

Карта оценки результативности урока по ФГОС
(Калинина Е.А., к.п.н., доцент кафедры ФО [СарИПКиПРО](http://www.izenglish.ru/collaborating/icourses/fgos/typology/criteria) г. Саратов)

<http://www.izenglish.ru/collaborating/icourses/fgos/typology/criteria>

1. Цели урока задаются с тенденцией передачи функции от учителя к ученику.	
2. Учитель систематически обучает детей осуществлять рефлексивное действие (оценивать свою готовность, обнаруживать незнание, находить причины затруднений и т.п.)	
Используются разнообразные формы, методы и приемы обучения, повышающие степень активности учащихся в учебном процессе.	
4. Учитель владеет технологией диалога, обучает учащихся ставить и адресовать вопросы.	
5. Учитель эффективно (адекватно цели урока) сочетает репродуктивную и проблемную формы обучения, учит детей работать по правилу и творчески.	
6. На уроке задаются задачи и четкие критерии самоконтроля и самооценки (происходит специальное формирование контрольно-оценочной деятельности у обучающихся).	
7. Учитель добивается осмысления учебного материала всеми учащимися, используя для этого специальные приемы.	
8. Учитель стремится оценивать реальное продвижение каждого ученика, поощряет и поддерживает минимальные успехи.	
9. Учитель специально планирует коммуникативные задачи урока.	
10. Учитель принимает и поощряет, выражаемую учеником, собственную позицию, иное мнение, обучает корректным формам их выражения.	
11. Стиль, тон отношений, задаваемый на уроке, создают атмосферу сотрудничества, сотворчества, психологического комфорта.	

12. На уроке осуществляется глубокое личностное воздействие «учитель – ученик» (через отношения, совместную деятельность и т.д.)	
--	--

ДИАГНОСТИКА

профессиональных дефицитов молодых педагогов

Анкета «Самооценка уровня развития профессиональных компетенций учителя, на основе требований профессионального стандарта «Педагог». Вам предлагается определить уровень сформированности Ваших профессиональных компетенций на основании требований профессионального стандарта. При этом, процедуру самооценки осуществлять в баллах, где:

0 баллов – низкий уровень владения компетенцией: выполнение деятельности под руководством наставника при ограниченной личной ответственности; применение профессиональных компетенций только при решении стандартных (типовых) задач;

1 балл – средний уровень владения компетенцией: частичная самостоятельность при управлении деятельностью в стандартных ситуациях; владеет технологиями проектирования и организации различных видов деятельности обучающихся;

2 балла – высокий уровень владения компетенцией: полная самостоятельность выполнения профессиональной деятельности; творческий подход, выбор альтернативных современных методов при решении поставленных задач; осуществление мониторинга деятельности, рефлексии и коррекции поставленных целей в соответствии с изменениями условий.

Профессиональные компетенции	Самооценка педагога
Трудовые действия	
Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	
Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов основного общего, среднего общего образования	
Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды	
Планирование и проведение учебных занятий	
Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	
Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися	
Формирование универсальных учебных действий	
Формирование функциональной грамотности	
Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ)	
Формирование мотивации к обучению	
Объективная оценка знаний обучающихся, на основе тестирования и других методов контроля, в соответствии с реальными учебными возможностями детей	

Необходимые умения	
Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.	
Объективно оценивать знания обучающихся, на основе тестирования и других методов контроля, в соответствии с реальными учебными возможностями детей	
Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	
Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в т.ч. с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
Владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность, отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности	
Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона	
Преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке	
История, теория, закономерности, принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества	
Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики	
Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения	
Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	
Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства	
Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи	

Диагностика уровня сформированности профессиональных компетенций педагога

Компоненты деятельности	Показатели	Низкий (критический)	Средний (допустимый)	Высокий (оптимальный)
Эмоционально - психологический	1. Создает благоприятный психологический климат при организации образовательной деятельности, атмосферу взаимопонимания, толерантности, взаимопомощи.			
	2. Развивает способность к обучению, научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности и др.			
	3.Формирует учебно-познавательную мотивацию обучающихся.			
	4. Владеет культурой письменной и устной речи, обладает педагогическим тактом.			
Регулятивный	5. Обосновывает педагогическую деятельность с позиции нормативно-правовых документов.			
	6.Ориентирует цели профессиональной деятельности на формирование предметных и метапредметных результатов, личностное развитие обучающихся.			
	7. Рабочая программа (программы) по предмету деятельности соответствует нормативным требованиям.			
	8. Применяет в образовательной деятельности современные образовательные технологии (проектные, исследовательские, развивающие и др.).			
Среднее значение по показателям				
Социальный	9. Развивает коммуникативные способности у обучающихся, формирует коллектив обучающихся.			
	10. Применяет дифференцированный и индивидуальный подходы к обучению и воспитанию, сопровождение обучающихся с особыми образовательными потребностями.			
	11.Использует в профессиональной деятельности информационно-			

	коммуникационные технологии.			
	12. Имеет свидетельства общественного признания профессиональных успехов (грамоты, благодарности, публикации в СМИ и др.).			
Аналитический	13. По итогам мониторингов, проводимых организацией, имеет стабильные результаты освоения всеми обучающимися образовательных программ (1 б.), достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ (2 б.).			
	14. По итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением правительства РФ (от 05.08.2013г., № 662) имеет стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ (1 б.), достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ (2 б.).			
	15. Осуществляет анализ результатов образовательных достижений обучающихся на уровне сформированности универсальных учебных действий, личностного развития обучающихся.			
	16. Разрабатывает дидактические и методические, контрольно-измерительные материалы в соответствии с требованиями Основной образовательной программы образовательной организации.			
Творческий	17. Вносит личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания (1 б.), продуктивно использует новые образовательные технологии (2 б.).			
	18. Вовлекает обучающихся во внеурочную (в том числе проектную), внеклассную деятельность.			
	19. Привлекает обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (в образовательной организации - 1б., на муниципальном уровне – 2б.).			
	20. Участвует в профессиональных конкурсах (в образовательной организации - 1б., на муниципальном уровне – 2б.).			
	21. Активно участвует в работе методических объединений педагогических работников (1 б.),			

Самосовершенствование	в разработке программно-методического сопровождения образовательной деятельности (2 б).			
	22. Транслирует в педагогических коллективах опыт практических результатов своей профессиональной деятельности (1 б.), в том числе экспериментальной и инновационной			
	23. Повышает уровень профессиональной квалификации			
	24. Является экспертом по профилю профессиональной деятельности (на уровне образовательной организации - 1б., на муниципальном уровне – 2б.)			