C=RU, O=МБОУ Школа №87 г.о. Самара, CN=Береславская Елена Сергеевна, E=so_sdo.school_87@samara.edu.ru
Я являюсь автором этого документа
место подписания
2026.11.17 16:32:18+03'00'

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ШКОЛА № 87 ИМЕНИ Г.И. ГЕРАСИМЕНКО" ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА (МБОУ «Школа № 87» г.о. Самара)

443076, г. Самара, Партизанская ул., д.208
Тел.: 8 (846) 261-87 32, бух. 8 (846) 261-87-31; E-mail: sdo.school-87@63edu.ru

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

на 2026-2027 учебный год

Срок реализации: 1 год

Самара, 2026

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Поддержка молодых специалистов остаётся одной из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на обновлённые ФГОС и ФОП, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. 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.

Ключевые изменения на 2026-2027 учебный год:

С 1 марта 2026 года вступил в силу Федеральный закон от 17.11.2025 № 424-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который вводит обязательное наставничество для отдельных категорий специалистов. Хотя данный закон в первую очередь касается медицинских работников, он задаёт общий вектор государственной политики в сфере наставничества.

Распоряжением Правительства РФ от 21.05.2025 № 1264-р утверждена Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, которая определяет стратегические приоритеты и основные направления развития института наставничества на ближайшие годы-. В соответствии с данной Концепцией, программы наставничества в образовательных организациях должны быть актуализированы с учётом новых подходов и требований.

Кроме того, с июля 2026 года действует Указ Президента РФ № 498 «О дополнительных мерах поддержки учителей», которым, в частности, вводится

обязательное наставничество не менее одного года для молодых специалистов-. Усилена работа по адаптации новых педагогов через систему наставничества.

Также идёт активная разработка профессионального стандарта «Наставник», который станет первым сквозным профстандартом в России и позволит ввести официальную должность наставника с соответствующей оплатой труда.

1.2 Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «Учитель – Учитель» разработана на базе МБОУ «Школа № 87» г. о. Самара в соответствии со следующими нормативными документами:

Федеральный уровень:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 28, 47, 48);

Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»;

Распоряжение Правительства РФ от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по её реализации»;

Федеральный закон от 17.11.2025 № 424-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;

Указ Президента РФ № 498 «О дополнительных мерах поддержки учителей» (июль 2026 г.);

Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

Проект профессионального стандарта «Наставник» (в стадии общественного обсуждения).

Региональный уровень:

Приказ Департамента образования г. о. Самара от 19.09.2019 № 1212-од;

Региональные нормативные акты Самарской области по вопросам наставничества.

Локальные акты образовательной организации:

Устав МБОУ «Школа № 87» г. о. Самара;

ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО;

Рабочие программы по предметам и внеурочной деятельности;

План воспитательной работы;

План социально-психологической службы;

Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Школа № 87» г. о. Самара.

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы и учитывает обновлённые требования ФГОС и ФОП на 2026/27 учебный год.

1.3 Цель и задачи программы наставничества

Цель программы: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учётом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.
9. Оценить результаты программы и её эффективность.
10. Оказывать методическую помощь педагогам, испытывающим затруднения в организации и осуществлении образовательного процесса.

11. Обеспечить реализацию обязательного наставничества сроком не менее одного года для молодых специалистов в соответствии с Указом Президента РФ № 498 от июля 2026 года-.

1.4 Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБОУ «Школа № 87» г. о. Самара рассчитана на 1 год.

Начало реализации программы: 01.09.2026 г.

Срок окончания: 31.08.2027 г.

Срок реализации программы удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

1.5 Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «учитель – учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы), или сотрудника, испытывающего методические затруднения, с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, применяемые в программе:

Традиционная модель наставничества - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Ситуационное наставничество - оказание помощи в конкретной педагогической или методической ситуации.

Партнёрское наставничество - равноправное взаимодействие с выбором партнёра по параметрам.

Саморегулируемое наставничество - самостоятельный выбор наставляемым наставника и форм работы.

Реверсивное наставничество - молодые специалисты помогают опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники.

Виртуальное наставничество - консультации с использованием дистанционных технологий.

Тьюторство - сопровождение при подготовке к аттестации.

Медиация - помощь школьной службы медиации при возникновении личных проблем или трудностей в решении педагогических ситуаций.

Проектная деятельность - совместная работа над проектно-исследовательской деятельностью.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

№	Наставляемые	Наставник
1	Артемьева Елизавета Юрьевна, учитель начальных классов, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет	Малышова Елена Борисовна, учитель начальных классов, для оказания методической помощи
2	Чиркова Диана Денисовна, учитель начальных классов, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет	Головачева Надежда Владимировна, учитель русского языка и литературы, для оказания методической помощи
3	Пазухина Екатерина Сергеевна, учитель географии, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет	Шиняева Алла Владимировна, учитель химии и биологии, для оказания методической помощи
4	Воскресенский Виталий Юрьевич, учитель информатики, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет	Глухова Лариса Николаевна, учитель математики, для оказания методической помощи
5	Глушкова Мария Евгеньевна, учитель технологии, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет	Плахтюкова Светлана Геннадьевна, учитель начальных классов, для оказания методической помощи
6	Аннушко Снежана Ильинична, учитель английского языка, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет	Акимова Ирина Владимировна, учитель английского языка, для оказания методической помощи
7	Майданюк Ирина Сергеевна, учитель английского языка, имеющий малый	Акимова Ирина Владимировна, учитель английского языка, для

№	Наставляемые	Наставник
	опыт работы – от 0 до 3 лет	оказания методической помощи
8	Владимирова Анастасия Анатольевна, учитель начальных классов, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет	Спирина Светлана Анатольевна, учитель начальных классов, для оказания методической помощи

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные учителя и другие члены педагогического коллектива школы.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

Наставник-консультант - создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

2.2 Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении, вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

проводить необходимое обучение;

контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения;

контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

администрация организации - участников;

наставники - участники программы;

педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР Полякова О. С.

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по УВР (куратор).

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2) на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённом теме наставничества, на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых (Приложение 3).

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»	0	
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	8	
2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	0	
2.2 Количество наставников из числа педагогов	8	
2.3 Количество наставников из числа выпускников	0	
2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий	0	

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей / общественных деятелей	0	
2.6 Количество наставников - сотрудников НКО / участников региональных социальных проектов	0	
3. Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	0	
3.2 Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	0	
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0	
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
4.1 Количество педагогических работников,	0	

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества	0	
4.3 Количество проведённых образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	0	
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне	0	

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2026-2027 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного

периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворённости 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 подшефных наставляемым классах;

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятия / виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Август	Учителя	Администрация	Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г., Концепции развития наставничества до 2030 года, Указа Президента РФ № 498
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Август-сентябрь	Учителя	Администрация	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества

№ п/п	Наименование мероприятия / виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
3	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества	Сентябрь, октябрь	Учителя, родители	Зам. по УВР	Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества. Информирование родителей о реализуемой программе наставничества на родительских собраниях. Размещение информации на сайте школы
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Октябрь	Учителя, ученики	Кураторы	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве (внутри школы)
5	Обучение наставников	Ноябрь	Учителя	Куратор	Проведение методической учёбы с наставниками по работе с наставляемыми. Ознакомление с проектом

№ п/п	Наименование мероприятия / виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
					профессионального стандарта «Наставник»
6	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Декабрь, январь, февраль, апрель	Учителя, ученики	Наставник и наставляемый	Проведение первой организационной встречи наставника и наставляемого. Пробная встреча наставника и наставляемого. Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого
7	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май	Учителя, ученики	Наставник и наставляемый	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки
8	Отчёты по итогам наставнической программы	Май-июнь	-	Администрация	Проведение мониторинга личной удовлетворённости участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации

№ п/п	Наименование мероприятия / виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
					программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы

Приложение 1

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении. Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых в соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов-психологов)	Куратор программы
2	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Предоставить	Куратор, классные руководители, родители

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
		методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника	
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор, классные руководители
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых	Куратор
5	Анализ и контроль	Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга	Куратор, классные руководители

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
		влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы. Составление отчёта о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников	

Приложение 2

Отчётная форма по итогам четверти 2026-2027 учебного года

1. Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)

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

Приложение 3

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности	2026/2027	
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов	2026/2027	
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность	2026/2027	
4	Совершенствование работы с мотивированными и одарёнными детьми	2026/2027	
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учётом их индивидуальных возможностей	2026/2027	