

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 11»
Находкинского городского округа

Утверждено приказом
директора МАОУ «СОШ № 11» НГО
от «01» сентября 2021 г. № 155-а

Программа
наставничества молодого специалиста
«Учитель-учитель»

2021 г

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Содержание программы.....	4
2.1. Цели реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель-учитель».....	4
2.2. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель».....	5
2.3. Основные направления работы по реализации Программы.....	5
2.4. Механизм управления программой.....	6
3. Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель» и её эффективности.....	8
4. План реализации мероприятий программы наставничества на 2021- 2022 учебный год.....	11

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества «Учитель-учитель»

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. В национальном проекте «Образование» - к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. Кроме того, оно фигурирует не только в тесной связи со школьниками. В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться 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.

В МАОУ «СОШ № 11» НГО (далее – Школа) процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста, его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля деятельности. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Основание разработки программы

Рабочая программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа связана с действующими нормативными правовыми актами Школы: планом работы «Школы молодого специалиста», планом научно-методической работы учителей начальных классов, рабочими

программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классными журналами.

Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества 1 год.

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) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей Школы.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Цели реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель»

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкую 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.

2.2. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель»

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.

Планируемые результаты:

- подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
- совершенствование системы методической работы;
- повышение качества образования.

Индикативные показатели:

- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

2.3. Основные направления работы по реализации программы

2.3.1. Составление планов работы с молодыми специалистами

План работы информационно-методического центра включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических

проблем.

2.3.2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя

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

2.3.3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы

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

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

2.3.4. Составление плана работы молодого специалиста

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

2.3.5. Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

2.4. Механизм управления программой

2.4.1. Основные участники программы и их функции:

Наставляемые

Наставники для молодых специалистов

Наставники для вновь прибывшего специалиста

Для реализации поставленных в программе задач все наставник выполняет

следующую **функцию**:

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

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.

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 учетом 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 определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами 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.

2.4.2. 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.

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на совещании при

зам. директора.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методического объединения учителей начальных классов на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы «Школа молодого специалиста», наставничества «Учитель - учитель».

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 представителей образовательной организации на работу наставников		
Количество педагогов подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»		
Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		

Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества кружководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне		

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности 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 получают 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 удовлетворенности 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 реализации мероприятий программы наставничества

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1.	<p>Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.</p> <p>Беседа: Традиции школы.</p> <p>Ближайшие и перспективные планы школы.</p> <p>Инструктаж: нормативно – правовая база (программы, методические рекомендации, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка.</p> <p>Требования к оформлению школьной документации.</p> <p>Закрепление за молодыми специалистами наставников.</p> <p>Определение темы по самообразованию.</p> <p>Практические занятия: планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство УМК, методической литературой, поурочное планирование);</p> <p>Изучение инструкций: как вести классный журнал, личные дела обучающихся; выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.</p>	август-сентябрь	Директор, зам.директора по УВР, руководитель МО, наставники

2.	<p>Организация работы наставников. Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя».</p> <p>Составление плана работы молодого специалиста.</p> <p>Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</p> <p>Семинар классных руководителей</p> <p>Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов</p>	сентябрь-октябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
3.	<p>Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке.</p> <p>Типы, виды, формы урока.</p> <p>Занятие: работа с школьной документацией;</p> <p>Обучение составлению отчетности по окончании четверти;</p> <p>Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</p> <p>Занятие: Современный урок и его организация.</p> <p>Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>	ноябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

4.	<p>Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности. Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника. Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»</p>	декабрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
5.	<p>Индивидуальная беседа: Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся. Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда. Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». Анализ учебно-воспитательной методической работы молодых специалистов.</p>	январь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, Наставники

6.	<p>Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.</p> <p>Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.</p> <p>Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы.</p> <p>Анализ и самоанализ урока.</p> <p>Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»</p>	февраль	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
7.	<p>Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</p> <p>Анализ педагогических ситуаций.</p> <p>Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).</p> <p>Преимущества демократического стиля общения.</p> <p>Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее,</p>	март	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

	<p>дисциплинирующее).</p> <p>Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).</p> <p>Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>		
8.	<p>Неделя молодого педагога.</p> <p>Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</p> <p>Участие молодого специалиста в заседании объединения (выступление по теме самообразования).</p> <p>Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>	апрель	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
9.	<p>Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.</p> <p>Посещение и взаимопосещение уроков.</p> <p>Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.</p>	В течение года	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
10.	Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам	В течение года	Социально-психологическая служба
11.	Знакомство с новинками методической литературы	ежемесячно	Зав. библиотекой, руководитель МО, наставники

12.	<p>Выступление молодого специалиста на ШМО.</p> <p>Методическая выставка достижений учителя.</p> <p>Анкетирование:</p> <p>Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</p> <p>Анкетирование:</p> <p>Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.</p> <p>Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p>	май	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
-----	---	-----	--

План работы
педагога-наставника, учителя начальных классов Морозовой Зинаиды Петровны
с молодым специалистом, учителем начальных классов Гынгазовой Екатериной Романовной
на 2021-2022 г.

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

<i>Планирование и организация работы по предмету</i>	<i>Планирование и организация воспитательной работы</i>	<i>Работа со школьной документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью молодого специалиста</i>
СЕНТЯБРЬ			
Изучение рабочих программ по предметам УМК «Школа России»; Изучение методических рекомендаций и пособий; Изучение документов по ФГОС НОО; Составление рабочих программ по предметам и КТП УМК «Школа России» и КТП группы краткосрочного пребывания; Индивидуальные консультации. Системно-деятельностный метод обучения.	Планирование воспитательной работы с классом и родителями на 2021-2022 учебный год. Собеседование по теме: «Особенности составления плана воспитательной работы». Определение тематики родительских собраний на год. Посещение наставником первого родительского собрания.	Практическое занятие «Как вести электронный журнал». Оформление учебных программ по предметам УМК «Школа России», пояснительных записок КТП по предметам; Работа с личными делами учащихся класса; Консультация по подготовке к урокам (написание планов конспектов урока).	Оформление календарно-тематического планирования; Взаимопосещение уроков.

ОКТАБРЬ			
Современный урок, его анализ; Составление технологических карт уроков. Урок литературного чтения в УМК «Школа России».	Методика проведения родительских собраний. Организация индивидуальных консультаций с родителями, родительских собраний. Построение системы сотрудничества с родителями и учащимися класса.	Практикум «Как работать с рабочими и печатными тетрадями, тренажерами и тестовыми заданиями учащихся».	Посещение уроков; Ведение тетрадей. Посещение уроков наставником, посещение уроков молодым специалистом у наставника.
НОЯБРЬ-ДЕКАБРЬ			
Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с учащимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей. Урок русского языка в УМК «Школа России». Организация проектно-исследовательской деятельности учащихся.	Особенности проведения внеклассных мероприятий, праздников, конкурсов с привлечением родителей. Городские конкурсы. Участие в них.	Как вести протоколы родительских собраний. Структура учебного проекта.	Технологические карты уроков по предметам. Проверка выполнения программы. Посещение уроков наставником, посещение уроков молодым специалистом у наставника.
ЯНВАРЬ			
Урок математики в УМК «Школа России»	Предупреждение педагогической запущенности	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации,	Ведение тетрадей и дневников учащихся.

Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях.	учащихся; Организация работы со слабыми.	вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. Изучение документов по ФГОС НОО. Мониторинг процесса формирования УУД у младших школьников в урочной деятельности.	Посещение уроков наставником, посещение уроков молодым специалистом у наставника.
ФЕВРАЛЬ			
Методы активизации познавательной деятельности учащихся; Уроки окружающего мира и технологии в УМК «Школа России». Видеоуроки.	Индивидуальные беседы с родителями. Дневник взаимосвязи с родителями.	Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей. Изучение документов по ФГОС. Мониторинг процесса формирования УУД у младших школьников во вне урочной деятельности.	Взаимопосещение уроков.
МАРТ			
Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного	Вовлечение общественности, социальных партнеров в воспитательную деятельность с	Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы	Проверка выполнения теоретической и практической части

обучения в урочное и внеурочное время.	классом.		программы.
АПРЕЛЬ			
Организация повторения. Подготовка к итоговой промежуточной аттестации.	Подготовка отчета по воспитательной работе за год. Составление характеристики классного коллектива.	Составление КИМов к итоговым контрольным работам.	Посещение уроков.
МАЙ			
Организация проверки ЗУН и УУД у учащихся. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.	Итоги воспитательной работы за год.	Оформление и заполнение отчетной документации: электронный классный журнал, журнал ГКП, протоколы итоговой промежуточной аттестации; Составление годового отчета по движению учащихся, выполнению теоретической и практической части программ, общей и качественной успеваемости учащихся. Работа с личными делами учащихся класса.	Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы).