Департамент образования Администрации города Тюмени

Муниципальное автономное учреждение
«Информационно-методический центр» города Тюмени

Программа развития наставничества и организации сопровождения молодых педагогов в системе образования города Тюмени

(рассмотрена на заседании Методического Совета МАУ ИМЦ г. Тюмени 09.01.2023 протокол № 1)

г. Тюмень, 2023 год

I. Пояснительная записка

Процесс обучения молодых педагогов складывается из ежедневного кропотливого труда, в ходе которого формируется профессиональный, компетентный, способный к осмысленному включению в профессиональную деятельность учитель.

«Программа развития наставничества и организации сопровождения молодых педагогов в системе образования города Тюмени» (далее – Программа развития наставничества, Программа) разработана для организации совместной работы наставников и молодых педагогов, развития системы научно-методического и психолого-педагогического сопровождения, успешной адаптации молодых педагогов, их закрепления в системе образования города Тюмени.

Кроме того, в рамках деятельности по сопровождению молодых педагогов в системе образования города Тюмени МАУ ИМЦ г. Тюмени с 2005 года организует Школу молодого педагога, реализует «Дорожную карту» по организации сопровождения молодых педагогов со стажем работы до 5 лет образовательных организаций города Тюмени на 2022-2024 годы», областной проект «Факультет педагогических профессий.

Цели и задачи «Программы развития наставничества и организации сопровождения молодых педагогов в системе образования города Тюмени»:

- организация научно-методического сопровождения молодых педагогов и наставников для создания профессионального и творческого тандема, успешной адаптации молодого педагога в педагогическом коллективе;
- вовлечение молодых педагогов в деятельность городских педагогических сообществ – Совета молодых педагогов и клуба «Наставник»;
- осуществление психолого-педагогического сопровождения молодого педагога, профилактика профессионального выгорания
- включение молодого педагога в процесс непрерывного развития профессиональных компетенций, повышения квалификации по вопросам оценки качества образования, осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам;
- нацеливание молодого педагога на профессионального развитие и самообразование, изучение успешных практик, реализацию индивидуального образовательного маршрута;
- создание благоприятного социально-психологического климата в педагогической среде, снижение текучести кадров, закрепление молодых педагогов в профессии;
- формирование самостоятельности, развитие лидерских качества и инициативы, мотивирование молодых педагогов на дальнейшую работу в системе образования.

В реализации Программы развития наставничества непосредственное участие принимают наставники.

Цель работы наставников - сопровождение процесса адаптации молодых педагогов, содействие их профессионально-личностному развитию для успешного решения педагогических задач, соответствующих требованиям современного образования.

Задачи работы наставника:

1. Обеспечение научно-методической, теоретической, психологической, методической поддержки и практической помощи молодым педагогам в осуществлении образовательной деятельности.
2. Мотивирование молодых педагогов на повышение профессиональной квалификации, изучение и овладение современными образовательными технологиями.
3. Проведение анализа результативности работы молодых педагогов в образовательной деятельности.

II. Основания для разработки Программы:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Стратегические цели национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);

- Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р 9с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.10.2020 № 2580-р);

- Федеральные проекты «Современная школа», «Цифровая образовательная среда», «Новые возможности для каждого», «Учитель будущего» национального проекта «Образование»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

- Концепция развития системы методического сопровождения непрерывного профессионального развития и повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров г. Тюмени на 2021-2026 годы (приказ директора Департамента образования Администрации города Тюмени от 18.12.2020 № 1568-1/ОД).

III. Основные понятия Программы:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество в образовательной организации – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации или имеющих трудовой стаж не более 5-ти лет. Наставничество является одним из способов повышения профессионализма молодого педагога.

Наставник – опытный педагог, обладающий профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

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

Молодой педагог – учитель, педагог дошкольного образования, владеющий теоретическими знаниями основ педагогики, психологии и методики преподавания учебного предмета (проведения занятия), проявляющий желание к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений. Он целенаправленно повышает профессиональную квалификацию под непосредственным руководством наставника по разработанному плану профессионального становления.

Межличностные коммуникации - обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе.

Прямое индивидуальное и открытое наставничество - непосредственный контакт наставника и молодого специалиста, двустороннее взаимодействие, непосредственное общение.

Предметные компетенции:

- специальная способность, необходимая для выполнения конкретного действия в конкретной предметной области, включающая узкоспециальные знания, навыки, способы мышления и понимание ответственности за свои действия;

- мера включения человека в деятельность, при этом знание рассматривается не как набор сведений, а как средство мысленного преобразования ситуации;

- совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, необходимых, чтобы качественно и продуктивно действовать по отношению к ним.

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

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

Целевые модели наставничества:

«учитель - учитель» – организация взаимодействия наставнической пары «учитель профессионал – учитель, вовлечение в различные формы поддержки и сопровождения»;

«руководитель образовательной организации – учитель» организация взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель». Цель: совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

IV. Этапы становления профессиональной компетентности молодого педагога:

Первый этап – адаптационный.

Определяется круг обязанностей и полномочий молодого педагога, диагностика и выявление профессиональных затруднений.

Второй этап – основной (проектировочный):

- разработка индивидуального образовательного маршрута совершенствования предметных компетенций и профессионального мастерства молодого педагога;
- реализация индивидуального образовательного маршрута совершенствования предметных компетенций, повторная диагностика молодого педагога;
- корректировка индивидуального образовательного маршрута, определение направлений повышения профессиональной подготовки.

Третий этап – контрольно-оценочный.

Проверка уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению функциональных обязанностей.

V. Методы, приёмы, формы, способы и порядок взаимодействия педагога-наставника и молодого педагога

Программа определяет следующие методы и приемы поддержки молодых педагогов:

1. Создание благоприятного социально-психологического климата.
2. Изучение локальных нормативных актов и соотнесение действий молодого педагога в соответствии с программой воспитания и развития организации.
3. Совместная разработка перспективных планов работы молодого педагога в соответствии с возрастными особенностями обучающихся, с которыми он работает, и задачами реализуемых программ.
4. Оказание методической помощи в подборе и использовании педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.

Формы работы: консультирование, индивидуальные беседы, семинары, практические занятия, ярмарки педагогических идей, мастер-классы, деловые игры, тренинги, анкетирование, совместное проектирование урока в соответствии с требованиями ФГОС, ведение школьной документации, организация взаимодействия с обучающимися и родителями и др.

В организации работы наставничества в образовательных организациях сложился примерно следующий порядок:

- мониторинг методических дефицитов и затруднений у молодых педагогов в начале профессиональной деятельности педагога;
- определение задач в работе с молодыми педагогами, подбор и закрепление приказом руководителя учреждения по организации наставников из числа опытных педагогов (согласуется с первичной профсоюзной организацией);
- инструктаж участников и организация профессионального взаимодействия на основании утвержденного плана наставничества (на конкретный период);
- разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута совершенствования предметных компетенций и профессионального мастерства молодого педагога;
- административный и общественный контроль за процессом адаптации молодого специалиста;
- повторная диагностика профессиональных затруднений / дефицитов молодых педагогов;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта организации наставничества в образовательной организации.

VI. Содержание Программы

Наставничество — это одна из форм передач педагогического опыта, в ходе которой молодой педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-наставника.

Наставничество в городе Тюмени является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами со стажем работы до 5 лет в педагогической деятельности.

Основными принципами наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Наставником может являться опытный педагог, обладающий высокими профессиональными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

VII. Механизм реализации программы

МАУ ИМЦ г. Тюмени осуществляют контроль за реализацией «Программа развития наставничества и организации сопровождения молодых педагогов в системе образования города Тюмени».

На основе данной Программы развития наставничества каждая образовательная организация разрабатывает Программу наставничества в образовательной организации, составляет дорожную карту (план мероприятий) по реализации программы наставничества, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией Программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, анализ их планов и отчетов.

В конце учебного года результаты реализации Программы наставничества в системе образования города Тюмени представляются на расширенном городского клуба «Наставник».

План реализации Программы развития наставничества
и организации сопровождения молодых педагогов
в системе образования города Тюмени в 2023-2024 гг.

Дата проведения	Форма мероприятия, название, категория участников, место проведения	Ответственный исполнитель
Организация работы по повышению квалификации молодых педагогов и их посткурсовое сопровождение		
согласно графику	Организация курсовой подготовки молодых педагогов ОУ и ДОУ города Тюмени на базе Колледжа цифровых и педагогических технологий, Академии Мипросвещения РФ, УчиРу, ЯндексРу и т.д.	Жиделева С.А.
Организационно-методическое сопровождение деятельности заместителей руководителей по учебно-воспитательной работе по вопросам методической работы с педагогическими кадрами		
Октябрь 2023	Практико-ориентированный семинар «Методическое сопровождение молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства как условие их профессионального развития». *Категория участников:* заместители руководителей по УВР, ответственные в ОУ за организацию методической работы с педагогическими кадрами	Исхакова З.Г. Горланова Л.Ф. Евдокишина О.В.
Декабрь 2023	Семинар «Роль административной команды ОУ в создании условий профессионального развития молодого педагога» (из опыта работы ОУ № 15, гимназии № 16, ОУ № 37). *Категория участников:* • заместители руководителей по УВР, ответственные в ОУ за методическое сопровождение молодых педагогов; • педагоги ОУ – участники номинации «Педагогический дебют» (учитель)	Исхакова З.Г. Горланова Л.Ф.
По графику занятий	Обеспечение участия молодых педагогов в реализации областного проекта «Факультет педагогических профессий». Содержание занятий: открытые уроки и самоанализ уроков; практикум по анализу урока с участием заместителя руководителей учреждения; мастер-классы, творческие площадки; занятия в группах по созданию индивидуального образовательного маршрута педагога; междисциплинарные уроки; мастер-классы победителей конкурса профессионального мастерства «Педагог года»; кейс-стади «Трансформация работы с родителями»; воспитательные события; инклюзивная педагогика; обучение и сопровождение детей с ОВЗ; разработка и защита образовательного проекта молодого учителя	ОУ города Тюмени Исхакова З.Г. Горланова Л.Ф.
Организация и методическое сопровождение молодых педагогов в процессе подготовки к участию в конференциях, конкурсах, проектах и фестивалях		
Май-ноябрь	Городская научно-практическая конференция работников образования «Профессионально-личностное развитие педагога: от единых требований к кадровым условиям реализации ФГОС к вариативности механизмов повышения квалификации и инструментов оценки продуктивности их использования». *Категория участников:* административно-педагогические и педагогические команды, педагогические работники ОУ и ДОУ города Тюмени, молодые педагоги	Лугачева Е.В. Исхакова З.Г. Батюкова Е.И. Горланова Л.Ф. Евдокишина О.В.

Дата проведения	Форма мероприятия, название, категория участников, место проведения	Ответственный исполнитель
Ежегодно Январь-февраль	Организация участия молодых педагогов со стажем работы до 5 лет в городском конкурсе профессионального мастерства «Педагог года» в номинациях: «Педагогический дебют» (учитель), «Педагогический дебют» (педагог дошкольного образования). *Категория участников:* молодые педагоги ОО города Тюмени	Исхакова З.Г. Горланова Л.Ф. Евдокишина О.В. Васильева И.С.
Ежегодно Январь	Организация, проведение и методическое сопровождение участников Фестиваля методических идей и проектов «Разбуди талант!». *Категория участников:* молодые педагоги со стажем работы до 5 лет	Исхакова З.Г. Горланова Л.Ф. Евдокишина О.В.
Ежегодно Март-май	Организация, проведение и методическое сопровождение участников Фестиваля методических разработок по изучению истории и культуры России на базе Исторического парка «Россия – Моя история». *Категория участников:* молодые педагоги со стажем работы до 5 лет	Исхакова З.Г. Горланова Л.Ф. Евдокишина О.В. Васильева И.С.
Март 2024	Методическая мастерская «Академия функциональной грамотности». *Категория участников:* молодые педагоги дошкольных образовательных учреждений	Васильева И.С. Евдокишина О.В.
Организация деятельности наставничества в ОУ и ДОУ и городского клуба «Наставник»		
Ежегодно ОУ - Март ДОУ - Апрель	Практикум «Наставничество как система развития профессионально-личностных качеств педагогов и обучающихся». Моделирование ситуации наставничества в образовательных организациях, представление опыта совместной работы педагогами ОУ *Категории участников:* молодые педагоги и педагоги-наставники	Исхакова З.Г. Горланова Л.Ф. Васильева И.С.
Ежегодно Июнь Ежегодно Сентябрь Ежегодно Ноябрь	*Межмуниципальный круглый стол* по организации работы с молодыми педагогами «Наставник и молодой педагог: нам есть чему поучиться друг у друга!» Муниципальный этап конкурса профессионального мастерства «Звездный час» в номинациях «Две звезды» (наставник + молодой педагог), «Созвездие» (административная команда ОУ) Формирование рабочих групп ОУ и ДОУ по сопровождению участников городского конкурса профессионального мастерства «Педагог года» в номинациях «Педагогический дебют» (учитель), «Педагогический дебют» (педагог дошкольного образования)	
Ежегодно Октябрь-ноябрь	Участие членов клуба «Наставник» в сопровождении участников городской научно-практической конференции работников образования	Исхакова З.Г. Горланова Л.Ф. Батюкова Е.И. Евдокишина О.В. Васильева И.С.
Организационное, информационно-методическое сопровождение деятельности учреждений дошкольного образования города Тюмени		
Август – Сентябрь 2023	Литературно-музыкальная гостиная, посвящённая дню воспитателя и всех дошкольных работников. Организационное и методическое сопровождение участников литературно-музыкальной гостиной: - установочная консультация; - подбор репертуара; - консультации и репетиции с участниками гостиной	Евдокишина О.В. Васильева И.С. Исхакова З.Г. Горланова Л.Ф.

Дата проведения	Форма мероприятия, название, категория участников, место проведения	Ответственный исполнитель
	Категория участников: педагоги ДОО. *Место проведения:* МАОУ СОШ № 94 города Тюмени Организаторы: Совет молодых педагогов и клуб «Наставник»	
Сопровождение деятельности образовательных организаций по осуществлению всестороннего анализа профессиональной деятельности и оценке уровня квалификации аттестуемого педагога		
Ежегодно Октябрь - Ноябрь	Постоянно действующий открытый семинар «Навстречу друг другу» «Вопросы преемственности дошкольного и начального общего образования» Тема: «Формирование предпосылок читательской грамотности у детей старшего дошкольного и младшего школьного возраста»» *Категория участников:* молодые педагоги и педагоги наставники ДОУ и ОУ	Евдокишина О.В. Васильева И.С.
Организационно-методическое сопровождение молодых педагогов со стажем работы от 0 до 5 лет Организация работы Школы молодого педагога.		
Ежегодно Февраль Апрель Июнь Октябрь	Организация работы клуба профессионального общения «Диалог» для молодых педагогов *Место проведения:* МАОУ СОШ № 37 города Тюмени	Исхакова З.Г. Кузнецова Н.Е.
Сентябрь 2023, 2024	Школа молодого педагога. - «Урок как основная форма учебного процесса» - «Рабочая программа по учебному предмету как инструмент учителя»; - «Функциональная грамотность: что такое осмысленное чтение и как его развивать?». *Категория участников:* молодые педагоги со стажем работы в ОУ до 5 лет	Исхакова З.Г. Евдокишина О.В. Горланова Л.Ф.
Ноябрь 2023, 2024	Школа молодого педагога. Установочный семинар «Конкурс профессионального мастерства «Педагог года» как ресурс профессионального развития молодого педагога». *Категория участников:* участники номинаций «Педагогический дебют» (учитель), «Педагогический дебют» (педагог дошкольного образования)	
Декабрь 2023, 2024	Школа молодого педагога. Семинар-практикум «Слагаемые профессионального имиджа педагога». *Категория участников:* участник номинаций «Педагогический дебют» (учитель), «Педагогический дебют» (педагог дошкольного образования)	
Апрель 2023, 2024	Школа молодого педагога. Индивидуальный образовательный маршрут как средство профессионального роста педагога. Практика проектирования структуры и содержания ИОМ. *Категория участников:* молодые педагоги со стажем работы до 5 лет	
Сентябрь 2023, 2024	Муниципальный этап конкурса профессионального мастерства «Звездный час» в номинациях «Две звезды» (наставник + молодой педагог), «Созвездие» (административная команда ОУ)	
Октябрь Июнь 2023, 2024	Расширенные заседания клуба «Наставник»	
Ежегодно	Слет молодых педагогов «Вектор успеха 6.0.»	

Дата проведения	Форма мероприятия, название, категория участников, место проведения	Ответственный исполнитель
Октябрь		
Ежегодно Ноябрь	Форум молодых педагогов «Движение вперед. Победа над собой!»	
Ежегодно Апрель Ноябрь	Обучающие курсы для начинающих воспитателей по методике воспитания детей дошкольного возраста. *Категория участников:* воспитатели дошкольных образовательных учреждений, проработавшие в должности не более 3 лет. *Формат проведения:* дистанционный	Евдокишина О.В.
Диагностика		
Ежегодно Сентябрь Апрель	Городская диагностика выявления профессиональных дефицитов/ предметных компетенций молодых педагогов	Исхакова З.Г. Кузнецова Н.Е. Евдокишина О.В. Васильева И.С.

Проект

План совместной работы наставника (-ов) и молодого педагога
в МАОУ (МАДОУ) _____ города Тюмени

наставник _____,
(ФИО)

молодой педагог _____
(ФИО)

	Содержание деятельности	Сроки исполнения	Отметка о выполнении запланированных видов деятельности
Раздел 1. Организационные мероприятия			
1.	А) Организационный этап: - собеседование с педагогами; определение наставников; - знакомство молодых педагогов с педагогическим коллективом планом работы ОУ, традициями. Б) Диагностический этап: - определение уровня сформированности навыков молодого специалиста. В) Ознакомительный этап: - изучение обязательных документов: Устава ОУ, локальных актов, правил трудового распорядка должностных обязанностей - изучение образовательной программы образовательной организации, в том числе отдельной части или всего объема учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) образовательной программы; формами, сроками и порядком промежуточной и итоговой аттестации обучающихся; - знакомство с правилами оформления отчетной документации, в т.ч. с электронным документооборотом; - изучение требований и порядка составления рабочей программы по предмету	Август – сентябрь	Ознакомили молодого педагога с организацией образовательной деятельности, с обязательной школьной документацией, правилами её оформления. Изучили документацию ОУ, образовательную программу ОУ, правила оформления отчетной документации
2.	Планирование работы с молодым педагогом: - разработка плана работы наставника с молодым педагогом (тематических занятий молодого специалиста и наставника) - составление индивидуальной траектории профессионального становления и развития молодого педагога (ИОМ, ИОТ и т.д.); - определение порядка и значения участия молодого педагога в программе развития школы (в случае необходимости определение темы по самообразованию); - формирование методической папки молодого специалиста	Сентябрь – октябрь	Работа спланирована, составлены необходимые документы, начали сбор методических материалов в помощь молодому педагогу
Раздел 2. Работа в должности			
2.1. Педагогическая работа			
	Посещение уроков наставника, учителей-стажистов	В течение года	Посещены серии уроков
	Изучение системы работы коллег в системно-деятельностном подходе	Ноябрь–февраль	Изучена система работы коллег в системно-деятельностном подходе

	Разработка собственных рабочих программ. Составление календарно-тематического плана	Сентябрь	Разработаны рабочие программы по предметам «__»
	Изучение форм, методов и средств обучения. Современные образовательные технологии и методики обучения	В течение года	Составлены конспекты уроков по основным предметам. Осуществлен самоанализ проведенных уроков
	Изучение методов формирования базовых учебных действий с учётом требований ФГОС обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	В течение учебного года	Изучены методы и приемы, необходимые для формирования базовых учебных действий
	Изучение современных информационных технологий и методов их использования в образовательном процессе	Март	Выступила с докладом «____» на заседании методического объединения
	Знакомство с типологией уроков: 1. Уроки «открытия» нового знания. 2. Уроки отработки умений и рефлексии. 3. Уроки общеметодологической направленности. 4. Урок развивающего контроля	Сентябрь–май	Изучена типология уроков, необходимость каждого из них. Составлены конспекты в рамках структуры системно-деятельностного подхода по каждому типу уроков. Разъяснен каждый этап урока, его назначение и способы реализации
2.2. Методическая работа			
	Участие в совещаниях, заседаниях методического объединения	В течение года	Принято участие в совещаниях, заседаниях методического объединения. Осуществлено представление и защита рабочих программ и СИПР, составленных молодым специалистом
	Участие в заседаниях педагогических советов	В течение года	Выступление на педагогическом совете «Через информационно-коммуникативную компетентность педагога к качественному образованию» с докладом по обучению в составлении СИПР
	Распространение педагогического опыта (публикации в сети Интернет)	Ноябрь–май	Опубликовала в сборнике статью «Проблемы и перспективы организации практико-ориентированных форматов профориентационной работы»
	Изучение ФГОС ОО ***(в соответствии с занятостью педагога по классам, параллелям-уточнить формулировки)***		Изучены ФГОС Предоставлена информация о способах поиска данных документов. Для закрепления информации была составлена сравнительная таблица данных документов
2.3. Воспитательная работа			
	Посещение классных часов, внеурочных занятий опытных педагогов	В течение года	Посещены классные часы и внеурочные занятия учителей с первой и высшей категорией
	Заполнение психолого-педагогических дневников наблюдений за учащимися	В течение года	Выполнено заполнение психолого-педагогических дневников наблюдений за учащимися. Исправлены

			недочеты.
	Работа с родителями и педагогами (мастер-классы, анкетирование, консультации)	В течение года	Проведены мероприятия с родителями
	Составление плана воспитательной работы в классе. Организация взаимодействия с родителями	Сентябрь	Составлен план воспитательной работы, который включает мероприятия для класса, работу с родителями
	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся с разными потребностями в образовании	Сентябрь–май	Разработаны индивидуальные образовательные маршруты для учащихся
2.4. Работа педагога по саморазвитию			
	Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию	Октябрь–ноябрь	Разработана индивидуальная программа работы педагога по самообразованию
	Самоанализ собственной деятельности	Май	Проведен самоанализ собственной педагогической деятельности: выявлены слабые и сильные качества