**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**КОРМОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА**

Адрес: 347480, Ростовская область, Ремотненский район, Тел./факс:8(86379)31585

с. Кормовое ул.

|  |  |
| --- | --- |
| **«Согласовано»**  Зам. директора по УВР  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О. А. Сикаренко  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г. | **«Утверждаю»**  Директор МБОУ Кормовская СШ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.В.Афанасьев  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023г. |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**2023-2025 учебный год**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**Кормовской средней школы**

**Ремонтненского района Ростовской области**

Срок реализации: 2 года

**2023 г.**

**Содержание программы**

I.**Пояснительная записка**…………………………………………………………………..3-6

1.1Актуальность разработки программы наставничества ………………………………..3-4

* 1. Взаимосвязь с другими документами организации……………………………………4-5
  2. Цель и задачи программы наставничества………………………………………………5
  3. Срок реализации программы……………………………………………………………..5-6

1.5 Применяемые формы наставничества и технологии…………………………………….6.

II.**Содержание программы**……………………………………………………………………6

2.1Основные участники программы и их функции……………………………………… 6-7

2.2Механизм управления программой наставничества………………………………… .7-10

III.**Оценка результатов программы и ее эффективности**……………………………10-12

3.1Организация контроля и оценки………………………………………………………….10

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества……….12

IV. **План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год..**12-15

**Приложения**………………………………………………………………………………15-17

1. **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**
   1. **Актуальность разработки программы наставничества**

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.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательноеучреждение – одна 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. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям 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.

Профессиональная помощь необходима молодым, начинающим педагогам, чтобы помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую ипрактическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника и молодого специалиста на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой учитель.

* 1. **Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ Кормовской СШ Ремонтненского района Ростовской областив 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 нами программатесно связанас действующимидокументами школы: ООП НОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), класснымжурналом и журналом по технике безопасностии планом социально-психологической службы.

* 1. **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества МБОУ Кормовской СШ направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодого специалиста, проживающего на территории РФ.

**Задачи:**

1. Адаптировать молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления его в образовательной организации.

2)Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.

3)Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого педагога, а также качества обучения младших школьников.

4)Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников.

**5)**Оценить результаты программы и ее эффективность.

* 1. **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МБОУ Кормовской СШ рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план методического объединения учителей начальных классов составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставника с наставляемым. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

*Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 1.09 2024 года.*

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

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуации в регионе и стране.

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

Так, например, наставляемые встречаться будут с *наставниками по ситуации* или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также *молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.*

**II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**2.1 Основные участники программы и их функции**

**Наставляемая:**

**Самарская Е.А.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

**Наставник для молодого специалиста:**

**Афанасьева Е. С.**

Исходя из практики работы по наставничеству, *молодой учитель сам находит себе наставника*, который близок ему по своим параметрам, перенимает у него опыт, от которого у него начинается старт карьерного роста, поэтому наставниками могут являться и все остальные члены методических объединений 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*** – создает 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.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

**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 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 молодогоспециалиста 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.

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

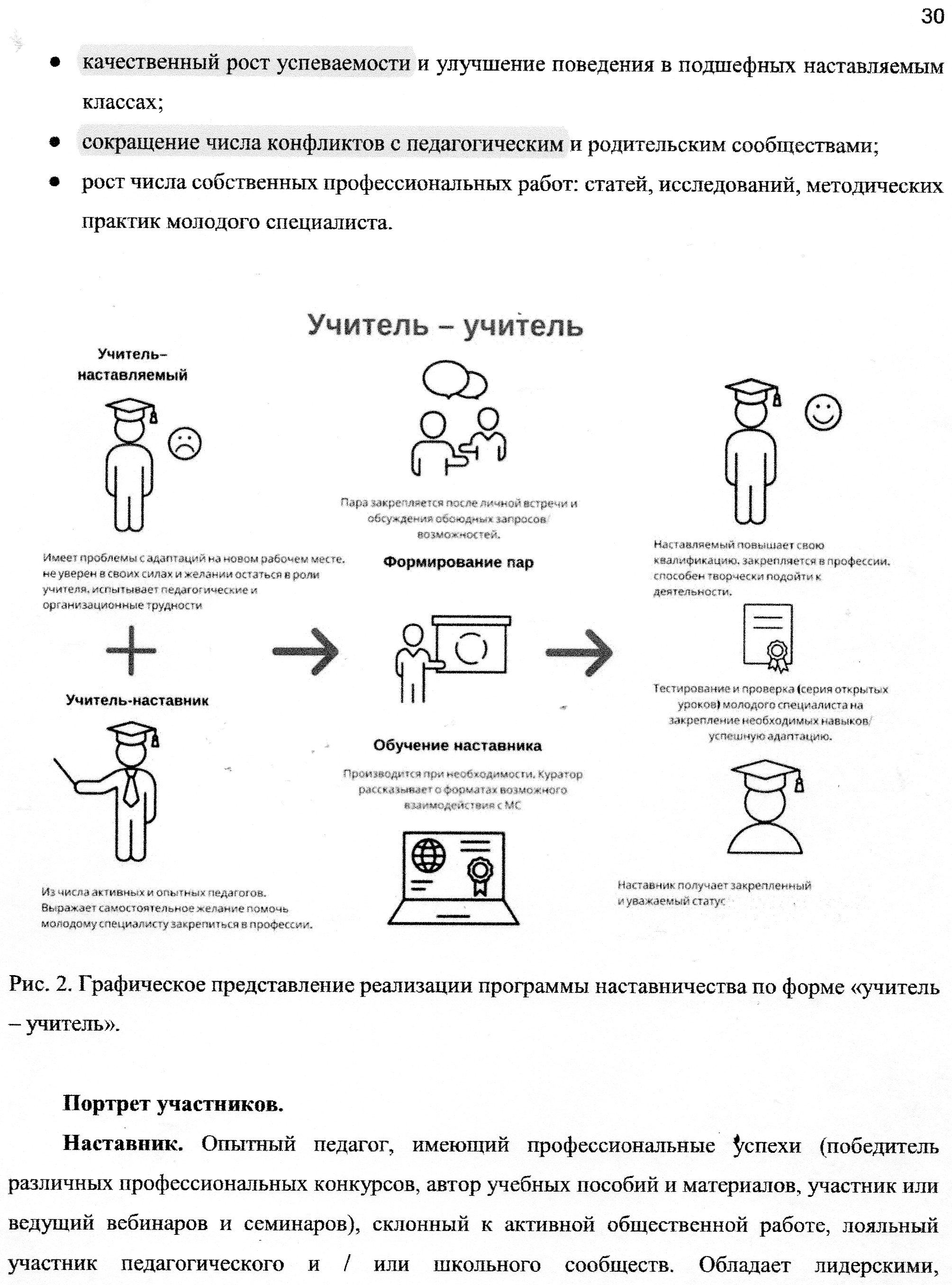
Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

● администрация организации - участников;

● наставники - участники программы;

● педагог-психолог.

Куратором программы наставничества является руководитель МС учителей начальных классов, естественно-математического цикла и СППС школы

**Рис.1 Форма наставничества «учитель – учитель»**

**III.ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**3.1 Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель МС.

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 заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

**Итоговый контроль будет происходить** на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР

**3.2 Показатели для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в МБОУ Кормовская СШ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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» | 1 | 1 |
| 1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого | 1 | 1 |
| 1. *Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации* | | |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству | 0 | 0 |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов | 1 | 1 |
| 2.3 Количество наставников из числа выпускников | 0 | 0 |
| 2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий | 0 | 0 |
| 2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей | 0 | 0 |
| 2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов | 0 | 0 |
| 1. *Результативность взаимодействия наставнических пар* | | |
| *по модели «учитель-учитель»:* |  |  |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества | 1 | 1 |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами | 0 | 0 |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства | 0 | 0 |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника | 0 | 0 |
| 1. *Вклад организации в развитие региональной практики наставничества* | | |
| 4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях | 0 | 0 |
| 4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях повопросах наставничества | 0 | 0 |
| 4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества | 1 | 1 |
| 4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне. | 0 | 0 |

**IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых 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 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.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № 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 | Педагог-наставник  наставляемый | Администрация,  Педагог-наставник  Молодой педагог | Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.  Изучение обновленных ФГОС от 2021 г  Изучение электронного конструктора РП |
| 2 | Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества | Август-сентябрь | Учителя | Администрация ОО | Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества |
| 3 | Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества | Сентябрь, октябрь | Учителя. | Зам. по УР | Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества.  Размещение информации на сайте школы. |
| 4 | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы | Октябрь | Учителя | Зам. директора по УР | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве (внутри школы) |
| 5 | Консультация наставника | Ноябрь | Учителя | Зам. директора по УР | Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми |
| 6 | Организация комплекса встреч наставника с наставляемым | Декабрь  Январь  Февраль-апрель | Учителя | Зам. директора по УР  педагог-наставник | 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 | педагог-наставник | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки |
| 8 | Отчеты по итогам наставнической программы | Май - июнь |  | Администрация, педагог-наставник | Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.  Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.  Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |

**Мероприятия и виды деятельности**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Функция управления программой наставничества** | **Необходимые мероприятия** | **Кто реализует** |
| 1 | Планирование | В рамках данной функции подготовили условия для реализации программы наставничества, сформировали пакет нормативных документов для запуска программы.  В начале учебного года составили план работы, поставили цели и задачи программы наставничества на 1 учебный год. Сформулировали желаемые результаты | Зам. Директора по УР Сикаренко О.А  Руководитель МО Афанасьева Е.С. – наставник,  Самарская Е.А – молодой педагог |
| 2 | Организация | В начале учебного года создали пару по выполнению программы наставничества – педагог-наставник – молодой педагог. В соответствии с поставленными целями программы.  Для реализации этих целей изучили требования, предъявляемые к наставникам; разработали оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовили необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создали группу оценщиков.  Предоставили методические материалы по взаимодействию в парах и группах.  Обеспечили психологическое сопровождение для взаимодействия в паре  Разработали памятку наставника.  *В течение учебного проводили взаимопосещения уроков (педагог-наставник-молодой педагог*) | Зам. директора по УР, педагог-наставник |
| 3 | Мотивация | В течение учебного года проводилась работа с наставляемой для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта. | Зам. директора по УР, педагог-наставник |
| 4 | Координация | В рамках реализации данной программы в начале учебного составили графика встреч для обсуждения Зам. директора по УР промежуточных результатов.  Организовали сбор обратной связи от наставника, наставляемой и куратора для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. *(1 раз в конце каждой четверти)* | Зам. директора по УР, педагог-наставник |
| 5 | Анализ и контроль | Провели итог мониторинга влияния программы на наставляемую; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы.  Составили отчет о реализации программы наставничества. Сделали анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. | зам. директора по УР, педагог-наставник |

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ**

**Молодого специалиста Самарской Е.А. – учителя начальных классов, классного руководителя 3 класса.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **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. | сентябрь 2023 | Молодой специалист внедряет в свою практику работы новые пед. технологии, проводит уроки используя ИКТ, в уроках использует видео фрагменты. |
| *2* | Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов. | ноябрь-2023 | В течение учебного гада посетила семинар ЦРО (октябрь), стала слушателем онлайн семинара по РО,  Обучалась на КПК |
| *3* | Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность. | сентябрь 2023  -май 2024 | Активно включается в инновационную деятельность, проводит уроки используют метод проектов, применяет разнообразные формы и методы работы.  Провела 2 открытых внеклассных мероприятия (подготовка к Новому году и Знай и изучай ПДД в форме театрализации) |
| *4* | Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми. | в течение учебного года | Проводит дип. работу с мотивированными на учебную деятельность детьми (Магомедов Г Магомедов И) |
| *5* | Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей. | в течение учебного года | В течение учебного года проводила работу со слабоуспевающими детьми (Кайнуров Б ) |

Наставник Афанасьева Е.С.

Руководитель МО