

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА  
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ  
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 44 г. Томска

ПРИНЯТА  
на заседании педагогического совета  
Протокол № 1 от 17.01.2022

УТВЕРЖДЕНА  
Директором  
МАОУ СОШ № 44 г. Томска  
А.Г. Расторгуевой  
20.01.2022 года

ПРОГРАММА  
адаптации и методического сопровождения  
молодых педагогов в МАОУ СОШ № 44 г. Томска  
на 2022 – 2024 гг.

## Паспорт Программы

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| Наименование программы             | Программа адаптации и методического сопровождения молодых педагогов в МАОУ СОШ № 44 г. Томска на 2022 – 2024 гг.  |
| Основания для разработки программы | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 гг., утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642;</li> <li>- «Профессиональный стандарт педагога», утвержденный приказами Минтруда РФ от 18 октября 2013г. № 544н, от 24 июля 2015 г. № 514н, от 08 сентября 2015 г. № 613н, от 10 января 2017 г. № 10н;</li> <li>- «Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», утвержденная распоряжением Министерством просвещения РФ от 16.12.2020 г. № Р 174;</li> <li>- Распоряжение департамента общего образования Томской области от 15.07.2021 № 1233-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Томской области»;</li> <li>- Распоряжение департамента образования г. Томска от 17.12.2021 г. № 1295 «Об организации работы по поддержке и сопровождению молодых педагогов в общеобразовательных организациях г. Томска»</li> </ul> |
| Разработчик программы              | Администрация МАОУ СОШ № 44 г. Томска   |
| Целевая аудитория                  | Молодые специалисты, начинающие педагоги со стажем работы от 0 до 3-х лет   |
| Цель программы                     | Создание условий для адаптации и профессионального становления молодых педагогов  |
| Задачи программы                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- создать нормативно-правовые, информационные, организационные, научно-методические условия для реализации программы;</li> <li>- вести работу по привлечению молодых специалистов в ОО;</li> <li>- организовать эффективное психолого-методическое сопровождение молодых (начинающих) педагогов, обеспечивающее их успешную адаптацию и закрепление в школе;</li> <li>- обеспечить адресную методическую поддержку профессионального становления молодых педагогов, включающую новые формы развития их профессиональных компетенций, в том числе в форме наставничества;</li> </ul>  |

|   |   |
|---|---|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышать социальный статус и престиж педагогической профессии;</li> <li>- оказывать молодым педагогам меры социальной поддержки;</li> <li>- обеспечить взаимодействие с МАУ ИМЦ, ТОИПКРО, ОГБУ РЦРО</li> </ul>   |
| Сроки реализации программы  | 2022 – 2024 гг.   |
| Исполнители программы   | Администрация, педагогический коллектив   |
| Ожидаемые результаты  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- успешная адаптация и профессиональное становление молодых (начинающих) педагогов;</li> <li>- укомплектование образовательной организации молодыми квалифицированными кадрами;</li> <li>- совершенствование системы наставничества и системы методической работы образовательной организации;</li> <li>- повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса;</li> <li>- повышение качества образования;</li> <li>- повышение уровня удовлетворенности всех участников образовательных отношений результатами образовательной деятельности</li> </ul> |
| Объем и источники финансирования  | Средства бюджета образовательной организации; внебюджетные средства от приносящей доход деятельности  |
| Система организации контроля реализации Программы, периодичность отчета исполнителей, срок предоставления отчетных материалов | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Контроль реализации Программы осуществляется администрацией школы.</li> <li>2. Анализ результатов, достигнутых в ходе реализации Программы, проводится на основе ежегодного комплексного внутреннего мониторинга.</li> <li>3. Результаты контроля представляются ежегодно педагогическому совету и департаменту образования г. Томска</li> </ol>  |

### Актуальность

Наблюдающееся в настоящее время в обществе возрастание социальной роли учителя сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам.

Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарта педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности и пр.

В условиях модернизации системы образования в России особую значимость в педагогической деятельности приобретает задача привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов, ускорение их профессионального становления.

Однако практика показывает, что все начинающие свою профессиональную деятельность педагоги испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма

широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования. При этом очевидно, что молодые педагоги в условиях объективных изменений требований к уровню профессиональной компетентности, к содержанию и результатам профессиональной деятельности нуждаются в методической и психологической помощи.

Особое значение для профессионального становления учителя имеет снижение риска профессиональной дезадаптации в первые годы работы в образовательной организации, формирование положительной мотивации к профессиональной деятельности, рост удовлетворенности начинающего педагога содержанием своей работы, что в конечном итоге, приводит к тому, что молодой специалист остаётся в образовательной организации.

Актуальность психолого-методической поддержки для выполнения задач профессионального роста учителей обусловлена прежде всего тем, что поле проблем начинающих педагогов отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения современных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие.

Причем, хотя степень выраженности этих проблем различна, все они так или иначе значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности школы.

Реализация данной Программы будет способствовать созданию в школе комплекса условий (нормативных, организационных, кадровых, материальных, финансовых, психологических) для формирования комфортной психологической среды и единого методического пространства, обеспечивающего систематическое и системное профессиональное развитие молодых (начинающих) педагогов.

Мероприятия по реализации Программы станут эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации учителей к сотрудничеству и сотворчеству; восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов.

### **Цель программы:**

Создание условий для адаптации и профессионального становления молодых педагогов.

### **Задачи программы:**

1. Создать нормативно-правовые, информационные, организационные, научно-методические условия для реализации программы.
2. Организовать эффективное психолого-методическое сопровождение молодых (начинающих) педагогов, обеспечивающее их успешную адаптацию и закрепление в школе.

3. Обеспечить адресную методическую поддержку профессионального становления молодых педагогов, включающую новые формы развития их профессиональных компетенций, в том числе в форме наставничества.
4. Оказывать молодым педагогам меры социальной поддержки.
5. Продолжить взаимодействие с МАУ ИМЦ, ТОИПКРО, ОГБУ РЦРО по вопросам повышения профессионального мастерства и личностного роста молодых педагогов.

### **Направления реализации Программы**

В рамках данной Программы формируются следующие направления работы:

1. Привлечение абитуриентов, студентов и педагогических работников в школу.
2. Совершенствование системы оплаты труда и учебной нагрузки педагогов.
3. Создание оптимальных условий для профессиональной деятельности.
4. Организация работы по адаптации и закреплению молодых педагогов.
5. Психолого-методическое сопровождение профессионального развития молодых педагогов.
6. Аттестация педагогических работников.
7. Повышение статуса учителя.

#### **1. Привлечение абитуриентов, студентов и педагогических работников**

- Заключение договоров на целевое обучение в соответствии с потребностями ООУ.
- Осуществление сопровождения студента со стороны школы на протяжении всего срока обучения.
- Заключение соглашений ООУ на организацию студенческих практик на базе ООУ.
- Организация педагогической практики студентов ТГУ, ТГПК, ТГПУ и др. вузов.
- Организация прохождения студентами педагогических практик на базе школы.
- Создание виртуальной экскурсии по ООУ для потенциальных педагогических работников на сайте школы.
- Проведение Дней открытых дверей на базе школы.
- Организация демо-дней в ООУ.
- Организация презентационных мероприятий для студентов старших курсов и выпускников ТГПУ, ТГПК, ТГУ.
- Участие в межвузовском карьерном форуме StartWork.

#### **2. Совершенствование системы оплаты труда и учебной нагрузки**

- Проведение анализа объема учебной нагрузки.
- Совершенствование оплаты труда.
- Разработка показателей для стимулирующих выплат молодым педагогам в возрасте до 35 лет.
- Меры по сокращению документационной нагрузки педагогических работников, в т. ч., осуществляющих классное руководство.

#### **3. Создание оптимальных условий для профессиональной деятельности**

- Создание условий для реализации инициатив педагогов.

- Организация участия педагогов в конкурсе ТГПУ «Лучший по профессии» среди учителей-предметников.
- Повышение квалификации педагогических кадров школы через курсовую подготовку и переподготовку по актуальным направлениям развития образования, в т. ч. по введению обновленных ФГОС.
- Оснащение рабочего места учителя в соответствии с требованием ФГОС СОО, обновленного ФГОС НОО, ООО.

#### **4. Организация работы по адаптации и закреплению молодых педагогов**

- Подготовка условий для реализации программы наставничества (модель «учитель-учитель») на уровне ОУ.
- Организация работы Школы молодого учителя (ШМУ).
- Участие в мероприятиях для молодых педагогов, проводимых в рамках муниципальной программы «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2022-2024 гг.».
- Организация и проведение на базе школы мероприятий в рамках муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов г. Томска. Участие в мероприятиях, проводимых на базе других ОУ.

#### **5. Психолого-методическое сопровождение профессионального развития молодых педагогов**

##### **Задачи:**

- обеспечить психолого-методическую поддержку молодых (начинающих) педагогов на основе индивидуализации, деятельностного подхода;
- содействовать развитию у молодых (начинающих) педагогов рефлексивной культуры и потребности в непрерывном самообразовании;
- способствовать планированию карьеры молодых (начинающих) педагогов, развитию у них мотивации к повышению квалификационного уровня;
- способствовать формированию у молодых (начинающих) педагогов индивидуального стиля творческой деятельности.

Психолого-методическое сопровождение учителей в рамках реализации данной Программы представляет собой систему методической деятельности всего педагогического коллектива, обеспечивающую создание необходимых организационно-педагогических, психологических и прочих условий для полноценного функционирования образовательной организации в целом и каждого молодого (начинающего) педагога в отдельности.

Структура этой системы включает такие взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как:

- диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов молодых учителей в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС;
- анализ, идентификация и осознание педагогами своих профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;
- поиск и реализация оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;

- оказание различных видов индивидуализированной помощи учителям (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

Неотъемлемым компонентом системы сопровождения молодых учителей общеобразовательной организации является диагностика имеющихся у них компетентностных дефицитов. С этой целью будут использоваться следующие **методы**:

- общепедагогические методы диагностики (методы опроса, наблюдение, анализ продуктов профессиональной деятельности и документации и пр.);
- методы самоанализа и самооценки профессиональной деятельности (анкетирование, карты самооценки, карты затруднений и пр.);
- методы экспертной оценки и анализа профессиональной деятельности (тесты, профессиональные задачи, кейсы и пр.);
- методы мониторинга профессиональной деятельности (карты наблюдения, посещения уроков, диагностические работы с использованием оценочных инструментов и пр.);
- задания в автоматизированных системах на базе ЦНППМ ТОИПКРО и др. для диагностики дефицитов в области различных компетентностей.

В настоящее время детерминантой профессионального образования педагогов является индивидуализация, субъектность, саморефлексия.

Психолого-методическая поддержка молодых (начинающих) педагогов школы будет осуществляться на основе **принципа индивидуализации**.

Индивидуализация психолого-методической поддержки молодых (начинающих) педагогов школы будет осуществляться на основе использования **личностно-деятельностного, рефлексивного, компетентностного и интегративного подходов**, что позволит вывить проблемные области в профессиональной деятельности учителя и организовать содержательную работу по их устранению.

#### **Сущность индивидуализации:**

Индивидуализация профессионального образования и профессионального развития – это особый субъект-субъектный способ профессиональной деятельностной коммуникации, работы с педагогом, который обеспечивает выход педагога в непрерывное профессионально-личностное развитие через образование и развитие.

Индивидуализация профессионального развития – это предоставление каждому педагогу права и возможности на собственное содержание профессионального образования (на основе учета диагностики), на свой путь, стратегию и тактику профессионального развития в условиях его методического сопровождения.

Индивидуализация профессионального развития – это предоставление права, возможностей и условий для проектирования и реализации каждым педагогом индивидуального образовательного маршрута (ИОМ).

Индивидуализация профессионального развития – это возможность отработки, проработки самим педагогом процедуры проектирования и реализации ИОМ, методического переосмысления этого процесса с целью обеспечения интериоризации, доработки, адаптации и применения данного способа школьниками.

Индивидуализация в данном случае может рассматриваться, как увеличение субъектности каждого учителя в процессе профессионального становления и постоянный рост его мотивации к непрерывному (на протяжении всей жизни) профессиональному и личностному самосовершенствованию.

Индивидуализация методического сопровождения молодого педагога предполагает, с одной стороны, высокую мотивацию обучающегося учителя на достижение образовательно-профессионального эффекта, а, с другой стороны, создание педагогических или организационно-педагогических условий в ОУ, позволяющих максимально реализоваться индивидуальным мотивам и стремлениям учителя.

Таким образом, индивидуализация обучения предполагает проявление индивидуальности учителя, построение (активное участие в построении) индивидуальной траектории последипломного педагогического образования на каждом (или определенном) этапе профессионального становления, что обеспечивает не только непрерывное профессиональное становление учителя, но и его саморазвитие, самообразование, которое выступает интегрированным результатом взаимодействия внутреннего индивидуально-личностного потенциала и ресурсов (или условий) внешней образовательной среды.

*Технологической основой индивидуализации* выступает проектирование индивидуального образовательного маршрута, представляющее собой деятельность учителя, направленную на рефлексию предшествующего педагогического опыта и самоактуализацию профессиональных проблем, и на их основе конструирование модели индивидуализированной образовательной программы.

#### **Этапы:**

- Диагностика, самодиагностика, мониторинг профессионально-личностного развития.
- Определение и принятие собственного компетентностного профиля, выявление зон дефицитов и точек роста.
- Проектирование ИОМ.
- Реализация ИОМ, в т.ч. в условиях наставничества.
- Рефлексия, проектирование следующего шага профессионального развития.

На основе результатов диагностики профессиональных затруднений определяется индивидуальный профиль профессиональных компетенций и разрабатывается **Индивидуальный образовательный маршрут** профессионального развития молодого педагога (ИОМ).

*Индивидуальный образовательный маршрут педагога* – это «комплекс мероприятий, включающих описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы ДПО»

(«Методические рекомендации по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», утвержденные распоряжением Минпросвещения от 04.02.2021 г. No P-33).

ИОМ определяет начальную и конечную точки маршрута, общее время его реализации, этапы движения (время движения по маршруту, промежуточные результаты), предполагает личную свободу и ответственность педагога, повышает его мотивацию.

Прохождение ИОМ педагогом осуществляется в сочетании

- формального (курсы повышения квалификации, ШМУ),
- неформального (семинары, конференции, педсоветы, мастер-классы и пр.)
- информального обучения (профессиональные сообщества, Клуб «Молодой педагог» и др.).

#### **Педагогические условия реализации ИОМ:**

- информационные,
- технологические,
- личностные.

Первая и вторая группы условий – это условия, в которых реализуется сопровождение педагога, а третья группа условий определяет эффективность педагогического взаимодействия (молодой педагог – наставник, молодой педагог – коллеги по МО и т.п.).

Для осуществления психолого-методического сопровождения молодого (начинающего) педагога в школе будет использоваться широкий спектр организационных форм и методов в соответствии с действующими нормативно-правовыми документами и локальными актами.

#### **Наставничество**

Наставничество в полной мере способствует удовлетворению индивидуальных запросов молодых (начинающих) педагогов, обусловленных результатами оценки (самооценки) их квалификации и компетентности.

Наставничество - необходимая составляющая программы адаптации и профессионального становления молодых (начинающих) педагогов в образовательной организации.

Наставничество - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы в школе, городе и в более полном овладении необходимыми навыками для плодотворного выполнения молодым педагогом своих функциональных обязанностей.

**Правовой основой** наставничества в школе являются:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- нормативные акты Минпросвещения России и Минобрнауки России, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки, повышения квалификации, профессиональной переподготовки, аттестации и профессиональной деятельности учителей и специалистов образовательных учреждений;
- Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 44 г. Томска.

**Цель наставничества:** оказание помощи молодым учителям в их адаптации, профессиональном становлении путем активного вовлечения молодого специалиста в деятельность образовательной организации и общественную жизнь коллектива с учетом его индивидуальных наклонностей, закрепление его в сфере образования.

**Задачи:**

- привить молодым специалистам и новым сотрудникам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в образовательной организации;

- ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения и выполнения единых требований в образовательной организации;
- вести мониторинг изменений в трудовой деятельности своего подопечного, отслеживать траекторию его личностного роста.

### **Основные принципы организации наставничества:**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность ценить личность.

Наставничество в МАОУ СОШ № 44 г. Томска может осуществляться в различных формах, типах, моделях и техниках.

### **Формы организации наставничества (по С.Г. Вершловскому):**

#### **1. По количеству участников:**

- индивидуальное (персональное) – закрепление за наставником одного наставляемого;
- групповое – наставничество распространяется на группу специалистов;
- коллективно-индивидуальное – наставничество над молодым работником осуществляет структурное подразделение, трудовой коллектив, группа сотрудников;
- коллективно-групповое – наставничество педагогического коллектива или группы специалистов осуществляется над группой молодых работников.

#### **2. По степени открытости воздействия и взаимодействия:**

- прямое (открытое) – непосредственный контакт наставника с опекаемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;
- опосредованное (скрытое) – осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций наставника, личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму.

Любая из указанных форм наставничества может реализовываться по одному или нескольким типам, которые также могут быть классифицированы по различным основаниям.

#### **1. По содержанию деятельности:**

- корпоративное – передача корпоративных ценностей, знакомство с историей, традициями и достижениями образовательной организации, ее лидерами, новаторами и мастерами;
- социально-психологическое – решение социальных и психологических проблем молодых, начинающих или нуждающихся в конкретной помощи педагогических работников;
- квалификационное (наставничество-супервизия) – профессиональное сопровождение молодых, начинающих или нуждающихся в конкретной помощи педагогов в процессе их

корпоративного обучения, направленного на повышение профессиональной компетентности;

- комплементарное – дополняющее межпрофессиональное взаимодействие наставляемых и наставников, способствующее формированию коллективного знания и/или опыта.

## **2. По временным характеристикам:**

- эпизодическое (ситуационное) – временное, фрагментарное осуществление наставничества в связи с внедрением в практику новых документов, педагогических технологий или методик; оказание актуальной в данный момент для подшефного методической, психологической, практической помощи;

- периодическое – дискретный характер осуществления наставничества в связи с периодическим введением сотрудников в новую должность;

- систематическое – постоянный и преемственный характер обновления интеллектуальной базы кадрового состава в связи с нарастающей информационной составляющей и модернизационными процессами в образовании

## **3. По уровню формализации:**

- формальное наставничество: основано на формальных процедурах и правилах наставничества, объяснении наставляемому целей и содержания работы и обучении его в рамках специальных тренингов;

- неформальное наставничество: добровольное шефство над коллегой, личная ответственность за его успехи и неудачи без документального оформления и финансового вознаграждения.

### **Основные техники реализации наставничества:**

- - «сопровождение» – наставник обязан предоставлять наставляемому необходимую и своевременную помощь, в том числе посредством участия в развитии профессиональных умений и компетенций в процессе обучения;
- «посев» – наставник содействует формированию у наставляемого знаний и умений, которые в данный момент для него не актуальны, но приобретут ценность в недалекой перспективе, когда новая ситуация этого потребует;
- «катализация» – наставляемый погружается в среду изменений в системе образования и/или образовательном процессе, что дает импульс расширению его личностного и психолого-педагогического кругозора, трансформации профессиональных и личностных ценностей;
- «показ» – наставник на своем собственном примере демонстрирует технологии, методики, приемы обучения и воспитания как способы решения образовательных задач, которые должен решать наставляемый;
- «сбор урожая» – наставник концентрирует свое внимание и деятельность на получении обратной связи с наставляемым с целью анализа и осмысления достигнутых результатов и определения дальнейших перспектив.

### **Основные направления работы наставника:**

- оказание помощи молодым специалистам при изучении нормативно-правовых документов;
- изучение и внедрение в практику образовательной организации передового педагогического опыта;

- совершенствование теоретических знаний и практических умений педагогического мастерства;
- ознакомление с новыми достижениями психолого-педагогических наук и методики преподавания предмета;
- изучение и анализ учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций;
- овладение учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса;
- овладение новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся;
- помощь в изучении индивидуальных особенностей школьников и т. д.
- помощь молодому педагогу в составлении индивидуального плана по самообразованию;
- отслеживание личностного роста подопечного (помощь в оформлении Портфолио);
- подготовка к участию в профессиональных конкурсах разного уровня;
- подготовка к аттестации на присвоение категории.

#### **Формы работы:**

- индивидуальное консультирование;
- посещение уроков с последующим анализом;
- проведение демонстрационных уроков;
- участие в работе мастер-классов, научно-практических семинаров и др.

#### **Ожидаемый результат:**

- привлечение молодых специалистов к активному участию в жизни образовательной организации;
- повышение уровня профессионального мастерства молодых учителей.

#### **Школа молодого учителя (ШМУ)**

Нормативное обеспечение:

- Положение о ШМУ;
- Приказ об организации работы ШМУ;
- План работы ШМУ.

#### **Цель:**

развитие психолого-педагогической, научно-методической компетенций начинающих педагогов через овладение ими способами построения образовательного процесса, выбора оптимальных путей организации процесса учебной деятельности для повышения эффективности обучения и воспитания.

#### **Задачи:**

- способствовать удовлетворению потребностей молодых учителей в непрерывном образовании, оказывать им помощь в преодолении профессиональных затруднений;

- способствовать освоению и внедрению начинающими педагогами современных подходов и педагогических технологий в образовательный процесс;
- создать условия для личностного роста молодых педагогов, их самореализации и адаптации к профессиональной деятельности;
- содействовать формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности молодых педагогов.

Работа ШМУ будет осуществляться по двум модулям:

- Современный урок.
- Классное руководство.

Формы работы:

- тематические занятия;
- консультации;
- практикумы;
- мастер-классы;
- тренинги;
- открытые уроки;
- постоянно действующий семинар «Эффективность урока как условие повышения его качества»;
- др.

### **Клуб «Молодой педагог»**

#### **Цель:**

создание молодежного педагогического сообщества для обеспечения эффективной профессиональной адаптации молодых (начинающих) педагогов в образовательной организации, поддержки в развитии их профессиональных компетенций.

#### **Задачи:**

- оказывать помощь молодым педагогам в преодолении различных профессиональных затруднений;
- способствовать формированию у молодых педагогов потребности в непрерывном самообразовании;
- устанавливать отношения сотрудничества и взаимодействия между молодыми (начинающими) педагогами, опытными педагогическими работниками в образовательной организации;
- создавать условия для творческой самореализации молодых педагогов;
- содействовать участию молодых педагогов в конкурсном движении;
- вовлекать молодых педагогов в профессиональные сообщества.

#### **Основные направления работы Клуба:**

- организация профессиональной коммуникации;
- мотивация самообразования и совершенствования профессионального мастерства;

- организация участия в мероприятиях муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов;
- организация в подготовке и проведении мероприятий на базе школы в рамках муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов;
- участие в подготовке и проведении Недели молодого специалиста;
- участие в подготовке и проведении Панорамы педагогических достижений;
- помощь в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- освещение деятельности Клуба на странице школы в Контакте и Инстаграм;
- досуговая деятельность;
- добровольческая деятельность.

Работа Клуба строится в соответствии с планом работы на текущий учебный год. Приказом директора школы назначается руководитель Клуба сроком на один год. Заседания Клуба проводятся не реже одного раза в квартал. Координирует работу Клуба заместитель директора по НМР, ответственный за работу с молодыми педагогами.

### **Психолого-педагогическое сопровождение адаптации молодого (начинающего) педагога**

#### **Цель:**

повышение психологической компетентности молодых (начинающих) педагогов, профилактика эмоционального выгорания.

#### **Задачи:**

- способствовать повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в работе с различными категориями обучающихся: группы учебного риска, детьми с особыми образовательными потребностями, с низкой учебной мотивацией, детьми-инвалидами и др;
- способствовать освоению молодыми педагогами технологий эффективного педагогического общения в работе с родителями обучающихся;
- информировать молодых специалистов о мерах по профилактике и противодействию буллингу, профилактике девиантного, суицидального поведения обучающихся;
- способствовать освоению молодыми педагогами технологии педагогического управления дисциплиной в классе;
- способствовать профилактике эмоционального выгорания педагогов, освоению способов и приемов самопомощи с целью снижения эмоционального напряжения.

#### **Основные направления работы:**

- Психологическая диагностика (исследование внутреннего эмоционально-психологического состояния молодых учителей).
- Психологическая профилактика (профилактика развития переутомления, хронического стресса при увеличении нагрузок, переходе на новый этап профессионального становления, а также конфликтных ситуаций, которые являются серьезным источником нарушения психического состояния).
- Психологическое просвещение (дать психологические и физиологические знания с целью создания условий сохранения психофизиологического здоровья молодых специалистов).
- Психологическое консультирование (помощь в решении проблем).

Формы психологического сопровождения:

- Тематические консультации;
- Семинары- практикумы;
- Тренинговые занятия;
- Индивидуальное консультирование;
- Разработка рекомендаций, памяток.

**Мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности молодых педагогов по следующим темам:**

- Создание атмосферы психологического комфорта на уроке в том числе с использованием стратегий педагогической поддержки обучающихся.
- Учет особых образовательных потребностей детей с ОВЗ при организации инклюзивного обучения.
- Взаимодействие с семьей ребенка с ОВЗ как условие организации инклюзивного образования.
- Использование технологий эффективного педагогического общения в работе с родителями обучающихся.
- Психолого-педагогическая технология коррекции нарушений дисциплины в классе.
- Профилактика и противодействие буллингу.
- Формирование классного коллектива.
- Профилактика суицидального поведения детей и подростков.
- Профилактика эмоционального выгорания, освоение способов и приемов самопомощи с целью снижения эмоционального напряжения.

**Ожидаемый результат:**

- Создание стабильной благоприятной атмосферы, уменьшающей возможность возникновения стрессовых ситуаций.
- Содействие молодым специалистам в гармонизации социально-психологического климата на рабочем месте.
- Развитие психолого-педагогической компетентности молодых специалистов.
- Создание условий для профессионального и личностного роста молодых учителей.

## **6. Аттестация педагогических работников**

- Оказание помощи молодым педагогам для аттестации их на соответствие занимаемой должности.
- Оказание помощи молодым педагогам для аттестации на квалификационную категорию.

## **7. Повышение статуса учителя**

- Участие в муниципальном этапе Всероссийского конкурса «Учитель года России».
- Участие в муниципальном конкурсе «Учитель-логопед».
- Участие в муниципальных конкурсах «Педагог-наставник», «Первые шаги в профессию» для молодых педагогов в возрасте до 35 лет.
- Участие в региональном этапе Всероссийского конкурса «Педагог-психолог России».

- Участие в региональном конкурсе «Классный классный руководитель».
- Участие в региональном конкурсе «Лучшие практики наставничества».
- Участие в региональном конкурсе для молодых педагогов «ПРОдвижение к вершинам мастерства».
- Участие в региональном конкурсе «Методист года».
- Участие в конкурсе на присуждение премий лучшим учителям Томской области за достижения в педагогической деятельности.
- Участие в конкурсе на соискание премии Томска в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры и на звание «Лауреат премии Томска в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры».

## Управление процессом реализации Программы

Уровни реализации Программы:

*1. Уровень стратегического планирования:*

- администрация МАОУ СОШ № 44 г. Томска.

*2. Оперативно-тактический уровень:*

- Руководители МО;
- Совет наставников;
- Актив клуба «Молодой педагог».

*3. Уровень реализации мероприятий:*

- педагоги-наставники;
- молодые (начинающие) педагоги;
- педагогические работники школы.

Мониторинг процесса реализации Программы представляет собой систему сбора, обработки, хранения и использования информации о ходе реализации Программы в целом и отдельных ее направлений. Организация системного мониторинга дает возможность представлять, как происходит процесс адаптации и становления молодых (начинающих) педагогов, отследить динамику качественного изменения их профессионального развития, уровень удовлетворенности своей деятельностью. Мониторинг позволит принимать своевременные управленческие решения, вносить (в случае необходимости) коррективы в Программу для повышения эффективности ее реализации.

Мониторинг качества условий реализации Программы:

| Критерий  | Механизм оценки              |
|---|------------------------------|
| Обеспеченность молодых педагогов методической литературой | Опрос, анкетирование         |
| Количество молодых учителей, прошедших переподготовку     | Анализ статистических данных |

|  |                              |
|--|------------------------------|
| Количество молодых педагогов, продолжающих обучение (в магистратуре, аспирантуре)  | Анализ статистических данных |
| Количество молодых учителей, имеющих нагрузку более 25 ч.  | Анализ динамики по годам     |
| Количество молодых педагогов, имеющих классное руководство   | Анализ статистических данных |
| Количество молодых учителей, имеющих методический день   | Анализ динамики по годам     |
| Наличие у молодого педагога кабинета и его оснащенность  | Анализ                       |
| Соотношение количества наставников и наставляемых  | Анализ динамики по годам     |
| Наличие у молодых педагогов плана индивидуального развития   | Анализ статистических данных |
| Наличие у наставников плана работы с наставляемым  | Анализ статистических данных |
| Удобное расписание, приемлемая нагрузка у наставников для осуществления наставничества   | Опрос, анкетирование         |
| Выполнение планов работы ШМУ, плана работы с молодыми педагогами МО, плана работы психологической службы с молодыми педагогами | Анализ работы                |

Мониторинг результативности Программы:

| Критерий   | Механизм оценки  |
|--|--|
| Включенность всех субъектов в процесс реализации целевых установок Программы     | Анализ годового планирования и промежуточных итоговых результатов деятельности по направлениям Программы   |
| Оптимальность взаимодействия всех участников реализации Программы                | Анкетирование, диагностика, самоаудит  |
| Удовлетворенность участников Программы результатами образовательной деятельности | Анкетирование, диагностики, данные мониторинга удовлетворенности, анализ кадровой политики   |
| Полнота информационной базы данных по направлениям Программы                     | Проблемный анализ выполнения планов мероприятий по направлениям Программы  |
| Методическая активность молодых педагогов  | Анализ вовлеченности молодых педагогов во все сферы профессиональной деятельности, участие в работе профессиональных сообществ, участие в профессиональных конкурсах разного уровня и т.п. |

|   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| Профессиональная компетентность молодых педагогов | Диагностика, анализ динамики          |
| Расширение творческих профессиональных контактов  | Анкетирование, анализ                 |
| Безопасность и комфортность образовательной среды | Анкетирование, диагностика, самоаудит |

Инструменты мониторинга:

| Инструментарий  | Периодичность  | Ответственный                           |
|---|----------------|---|
| Анкета по выявлению проф. затруднений молодых педагогов                                 | Сентябрь, май  | Зам. директора по НМР                   |
| Карта методической активности молодого педагога   | Январь, июнь   | Зам. директора по НМР, молодые педагоги |
| Карта посещения и анализа урока   | В течение года | Наставники                              |
| Отчет наставника  | Январь, июнь   | Зам. директора по НМР, наставники       |
| Анкета по выявлению уровня социально-психологической адаптации молодых педагогов        | Январь, июнь   | Педагоги-психологи                      |
| Анкета по выявлению уровня удовлетворенности молодых педагогов процессом наставничества | Июнь           | Зам. директора по НМР                   |
| Анкета по выявлению уровня удовлетворенности наставников процессом наставничества       | Июнь           | Зам. директора по НМР                   |
| Карта профессионального роста молодого педагога   | Июнь           | Зам. директора по НМР                   |

### Ожидаемые результаты

1. Успешная адаптация и закрепление в школе молодых (начинающих) педагогов.
2. Укомплектованность школы педагогическими кадрами – 100%.
3. Эффективно действующая система психолого-методического сопровождения педагогических работников, обеспечивающая успешную адаптацию и профессиональное становление молодых педагогов, непрерывное повышение профессионального мастерства и квалификации педагогических кадров.
4. Повышение профессиональной компетентности молодых педагогов (методической, социально-психологической, рефлексивной, ИКТ-компетентности).
5. Рост качества образовательных результатов.
6. Рост количества педагогов, принимающих участие в конкурсном движении и работе профессиональных сообществ.
7. Расширение содержания инновационной деятельности, рост количества молодых педагогов, принимающих участие в реализации инновационных проектов, программ.

| № | Целевые индикаторы | Количественные значения |
|---|--------------------|-------------------------|
|---|--------------------|-------------------------|

|     |  | 2021 г. | 2024 г. |
|-----|--|---------|---------|
| 1.  | Доля педагогов в возрасте до 35 лет  | 30%     | 40%     |
| 2.  | Доля молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и переподготовки (включая возможности онлайн курсов и сетевого взаимодействия)  | 40%     | 90%     |
| 3.  | Доля педагогов в возрасте до 35 лет, прошедших аттестацию на соответствие, первую, высшую категорию (от общего числа педагогов школы)  | 50%     | 60%     |
| 4.  | Доля педагогов, использующих современные образовательные технологии (в т. ч. технологию проектно-исследовательской деятельности, технологию формирующего оценивания)   | 45%     | 100%    |
| 5.  | Создание молодыми педагогами собственных Портфолио достижений  | 50%     | 100%    |
| 6.  | Доля педагогических работников, использующих в системе элементы открытой информационно-образовательной среды (ЦОП)   | 7%      | 55%     |
| 7.  | Доля педагогов, участвующих в профессиональных сообществах, в т. ч. по видам деятельности (учителя, классные руководители, молодые педагоги), в том числе в сети «Интернет»  | 30%     | 100%    |
| 8.  | Доля молодых педагогов, участвующих в реализации муниципальных, региональных, федеральных стажировочных и инновационных площадок, действующих на базе школы  | 15%     | 50%     |
| 9.  | Доля молодых педагогов, реализующих собственный (групповой) педагогический проект  | 0%      | 10%     |
| 10. | Количество профессиональных конкурсов педагогического мастерства, в которых молодые педагоги и наставники школы приняли участие («Лучшие практики наставничества», «Родвижение к вершинам мастерства», «Лучший наставник» и др.) | 3       | 4       |

|     |  |                     |                     |
|-----|--|---------------------|---------------------|
| 11. | Доля педагогических работников, вовлеченных в наставническую деятельность  | 15%                 | 25%                 |
| 12. | Доля молодых учителей (наставников), которые провели открытые уроки, мастер-классы, представили свой опыт работы | 35%                 | 70%                 |
| 13. | Доля молодых учителей, выступивших на семинарах, конференциях  | 15%                 | 30%                 |
| 14. | Доля молодых учителей, подготовивших победителей, призеров предметных олимпиад, конференций                      | 10%                 | 20%                 |
| 15. | Доля учеников, принявших участие в олимпиадах, конкурсах, турнирах от общего числа обучающихся молодого учителя  | Индивидуальный учет | Индивидуальный учет |

#### Дорожная карта по реализации Программы

| Направление деятельности   | Мероприятия  | Сроки                   | Результат                                      |
|--|--|-------------------------|--|
| Организационная работа по управлению ходом реализации «дорожной карты» | Организация информационного сопровождения хода реализации Программы  | В течение учебного года | Формирование позитивного отношения к профессии |
|  | Участие в муниципальном мониторинге<br>- по адаптации и закреплению молодых педагогов в ОО,<br>- по оказанию мер поддержки и сопровождению молодых педагогов | Ежеквартально           | Статистические данные                          |
| Привлечение абитуриентов, студентов и педагогических работников        | Заключение договоров на целевое обучение в соответствии с потребностями ООУ  | Ежегодно<br>До 1 июля   | Договор на целевое обучение                    |
|  | Заключение соглашений ООУ на организацию студенческих практик на базе ООУ  | Ежегодно                | Соглашения                                     |
|  | Организация прохождения студентами педагогических практик на базе школы  | Ежегодно                | Договоры прохождения практики                  |

|  |  |                         |   |
|--|--|-------------------------|---|
|  | Создание виртуальной экскурсии по ООУ для потенциальных педагогических работников на сайте школы   | Ежегодно<br>До 1 января | Наличие виртуальной экскурсии на сайте ОО                                     |
|  | Проведение Дней открытых дверей на базе школы  | Ежегодно<br>Январь-март | Информация на сайте ОО  |
|  | Организация демо-дней в ООУ  | Ежегодно<br>Январь-март | Презентация ОО<br>Программа событий   |
|  | Участие в межвузовском карьерном форуме StartWork  |                         | Предоставление возможности потенциальным работникам найти своего работодателя |
| Создание оптимальных условий для профессиональной деятельности               | Создание условий для реализации инициатив педагогов  | Ежегодно                | Созданы комфортные условия труда  |
|  | Организация участия педагогов в конкурсе ТГПУ «Лучший по профессии» среди учителей-предметников  | Ежегодно                | Участие педагогов в конкурсе  |
|  | Повышение квалификации педагогических кадров ООУ через курсовую подготовку и переподготовку по актуальным направлениям развития образования, в т. ч. по введению обновленных ФГОС.     | Ежегодно                | Информационная справка  |
|  | Оснащение рабочего места учителя в соответствии с требованием ФГОС ООУ, обновленного ФГОС НОО, ООУ   | Ежегодно                | Рабочие места педагогов оснащены в соответствии с требованием ФГОС            |
| Организация работы по привлечению, адаптации и закреплению молодых педагогов | Совершенствование условий для реализации программы наставничества на уровне школы  | Ежегодно                | Программа наставничества  |
|  | Участие в мероприятиях для молодых педагогов, проводимых в рамках муниципальной программы «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2022-2024 гг.» | Ежегодно                | План мероприятий  |
|  | Участие в мероприятиях, проводимых муниципальными наставниками   | Ежегодно                | План мероприятий  |
|  | Организация и проведение на базе школы мероприятий в рамках муниципальной сети   | Ежегодно                | План мероприятий  |

|                                      |   |          |  |
|--------------------------------------|---|----------|--|
|                                      | по методическому сопровождению молодых педагогов г. Томска  |          |  |
|                                      | Участие в мероприятиях в рамках муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов г. Томска, проводимых на базе других ОУ,  | Ежегодно | План мероприятий                         |
| Аттестация педагогических работников | Оказание помощи молодым педагогам для аттестации их на соответствие занимаемой должности  | Ежегодно | План-график аттестации. Приказ директора |
|                                      | Оказание помощи молодым педагогам для аттестации на квалификационную категорию  | Ежегодно | План-график аттестации                   |
|                                      | Оказание содействия ТОИПКРО в выявлении профессиональных дефицитов педагогов. Работа по их устранению   | Ежегодно | Приказы директора                        |
| Повышение статуса педагога           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в муниципальном этапе Всероссийского конкурса «Учитель года России».</li> <li>- Участие в муниципальном конкурсе «Учитель-логопед».</li> <li>- Участие в муниципальных конкурсах «Педагог-наставник», «Первые шаги в профессию» для молодых педагогов в возрасте до 35 лет.</li> <li>- Участие в региональном этапе Всероссийского конкурса «Педагог-психолог России».</li> <li>- Участие в региональном конкурсе «Классный классный руководитель».</li> <li>- Участие в региональном конкурсе «Лучшие практики наставничества».</li> <li>- Участие в региональном конкурсе для молодых педагогов «ПРОдвижение к вершинам мастерства».</li> <li>- Участие в региональном конкурсе «Методист года».</li> <li>- Участие в конкурсе на присуждение премий лучшим учителям Томской области за</li> </ul> | Ежегодно | Виртуальная доска почета МАУ ИМЦ         |

|   |   |                          |   |
|---|---|--------------------------|---|
|   | <p>достижения в педагогической деятельности.</p> <p>- Участие в конкурсе на соискание премии Томска в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры и на звание «Лауреат премии Томска в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры»</p> |                          |   |
| Совершенствование системы оплаты труда и уменьшение объема нагрузки | <p>Проведение анализа учебной нагрузки.</p> <p>Работа со штатным расписанием</p>  | Ежегодно<br>Март, апрель | Перераспределение учебной нагрузки  |
|   | <p>Разработка показателей для стимулирующих выплат педагогам в возрасте до 35 лет</p>   | Ежегодно                 | Нормативная база включает показатели стимулирующих выплат педагогам в возрасте до 35 лет  |
| Наставничество  | <p>Корректировка нормативной базы по наставничеству</p>   | Ежегодно                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- приказ о назначении координатора и ответственных за направления работы по внедрению целевой модели наставничества;</li> <li>- приказ о закреплении наставнических пар (групп);</li> <li>- приказ об организации работы с молодыми специалистами</li> </ul> |
|   | <p>Формирование наставнических пар.</p> <p>Организация работы в режиме «молодой педагог-наставник»</p>  | Ежегодно                 | Приказ директора  |
|   | <p>Пополнение методической базы по наставничеству</p>   | В течение года           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- методические рекомендации наставнику;</li> <li>- формы планов, протоколов и отчетов;</li> <li>- памятки</li> </ul>   |
|   | <p>Пополнение базы диагностических методик для наставников и наставляемых</p>   | В течение года           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- контрольно-аналитическая документация;</li> <li>- диагностические методики для наставников и наставляемых</li> </ul>   |

|                        |  |                |  |
|------------------------|--|----------------|--|
|                        | Организация и проведение Недели наставника   | Ежегодно       | План Недели  |
|                        | Участие в профессиональных конкурсах (Лучшие практики наставничества), «Педагог-наставник» и др.)                      | Ежегодно       | Сертификаты, дипломы   |
|                        | Повышение профессиональной мастерства педагогов-наставников через курсовую подготовку                                  | Ежегодно       | Удостоверения о прохождении курсов ПК  |
|                        | Диссеминация положительного опыта наставничества   | Ежегодно       | Сертификаты, дипломы   |
|                        | Участие в мероприятиях (вебинарах, конференциях и пр.) по вопросам наставничества                                      | Ежегодно       | Сертификаты, дипломы   |
| ШМУ                    | Корректировка нормативной базы   | Ежегодно       | Приказ об организации работы ШМУ   |
|                        | Разработка и утверждение плана работы ШМУ (модуль «Современный урок»; модуль «Классное руководство»), реализация плана | Ежегодно       | План работы ШМУ. Анализ работы   |
|                        | Организация и проведение Недели молодого специалиста   | Ежегодно       | План Недели. Анализ проведенной Недели   |
|                        | Организация и проведение «Панорамы педагогических достижений»  | Ежегодно       | План проведения мероприятия  |
|                        | Участие в работе ШМУ МАУ ИМЦ   | Ежегодно       | План работы  |
|                        | Реализация плана мероприятий по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся                           | Ежегодно       | План мероприятий   |
|                        | Реализация плана мероприятий по переходу на обновленные ФГОС   | Ежегодно       | План мероприятий   |
| Клуб молодых педагогов | Разработка нормативной документации  | Март 2022 г.   | - Положение о Клубе;<br>- приказ об утверждении положения о Клубе;<br>Приказ об организации работы Клуба |
|                        | Разработка и утверждение плана работы Клуба  | Ежегодно       | План работы Клуба  |
|                        | Анализ работы Клуба  | Ежегодно, июнь | Анализ работы Клуба  |

|  |   |                          |  |
|--|---|--------------------------|--|
|  | Участие в мероприятиях, проводимых в рамках муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов             | Ежегодно                 | План мероприятий                       |
|  | Проведение мероприятий на базе школы в рамках муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов           | Ежегодно                 | План мероприятий                       |
| ИОМ педагога                           | Разработка ИОМ  | Ежегодно, сентябрь       | ИОМ педагога                           |
|  | Реализация ИОМ  | В течение года по плану  | ИОМ педагога                           |
|  | Анализ достижения контрольных точек. Внесение корректив (по мере необходимости)   | Ежегодно<br>Январь, июнь | Анализ результатов<br><br>ИОМ педагога |
| Психолого-педагогическое сопровождение | Анкетирование молодых педагогов   | Сентябрь, май            | Результаты анкетирования               |
|  | Анкетирование педагогов-наставников   | Ежегодно, май            | Результаты анкетирования               |
|  | Проведение мероприятий, направленных на адаптацию молодых педагогов (тренинги, беседы, лектории)                            | В течение года по плану  | Раздаточный материал                   |
|  | Проведение мероприятий, направленных на повышение психологической компетентности молодых педагогов                          | В течение года по плану  | Раздаточный материал                   |
|  | Проведение для обучающихся совместных с начинающими классными руководителями мероприятий (классных часов, тренингов, бесед) | В течение года           | Сценарии, памятки                      |
|  | Проведение консультаций по запросам молодых педагогов   | В течение года           | Раздаточный материал                   |
|  | Посещение уроков молодых педагогов  | В течение года           | Анализ урока                           |