

Управление образования Гудермесского муниципального района
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«КАДИ-ЮРТОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №2»

(МБОУ «Кади-Юртовская СШ №2»)

МУ «Гуьмсан муниципальни Кюштан дешаран урхалла»

Муниципальни бюджетни юкьардешаран хьукьмат

«КЪЕДИ-ЮРТАРА ЮККЪЕРА №2 ЙОЛУ ИШКОЛ»

П Р И К А З

29.08.2024 г.

№ 9

с. Кади-Юрт

Об утверждении Программы по осуществлению поддержки молодых педагогов

В соответствии со ст.28 Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации», в целях совершенствования системы методической работы,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу по осуществлению поддержки молодых педагогов и развития наставничества (Приложение).
2. Заместителю директора по УР, Муртазовой Х.Н., обеспечить выполнение плана мероприятий по реализации Программы поддержки молодых педагогов.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Д.М.Кадырова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 008CA618195182DE7F3CDC0C35C55B2798
Владелец: Кадырова Дагман Маликовна
Действителен: с 26.05.2024 до 18.08.2025

ПРОГРАММА ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОВ

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов, как внутренних, так и внешних. Общеобразовательное учреждение – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых учителей. Задача общеобразовательного учреждения – помочь молодому специалисту осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Молодой педагог с высшим или средним профессиональным образованием в течение 3 лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования. Вновь прибывший педагог (учитель, специалист) – педагогический работник, имеющий непрерывный стаж педагогической деятельности более 3 лет в другой образовательной организации и поступивший на работу в школу. Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки.

Работа с молодыми педагогами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. Профессиональная адаптация педагога в нашем понимании - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе.

Специфические особенности учительского труда и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта, разрыв между знаниями и умениями приводят к разнообразным трудностям в период адаптации. Как следствие происходит не всегда оправданный отток молодых учителей, не нашедших себя в выбранной профессии. Поэтому молодым учителям нужна постоянная методическая помощь. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации. Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно построить работу по их адаптации с постановкой цели и задач.

Для осуществления системности в работе с молодыми учителями целесообразно выделить основные взаимосвязанные **направления** этого вида деятельности:

- повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого учителя;
- глубокое изучение и освоение молодым учителем учебной программы, требований к современному уроку/занятию;
- овладение молодым учителем комплексным подходом к воспитательной работе, овладение методикой воспитывающего обучения;
- освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;

-изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого учителя;

-воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.

Цель работы с молодыми и вновь прибывшими педагогами: создание в ОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших учителей во все сферы школьной жизни.
4. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Основными принципами работы с молодыми специалистами являются:

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

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

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

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития молодого педагога и соответствия форм работы уровню его потенциала. Обучение молодых специалистов ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
 - 2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
 - 3) обучение на курсах повышения квалификации;
 - 4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов педагогов.
- Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

Этапы работы.

I этап - 1-й год работы: теоретический (адаптационный).

Цель: оказание практической помощи молодым педагогам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний. Адаптационная работа включает в себя:

- знакомство молодого педагога с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ОУ, традициями, коллегами, материальной базой и т.д. За молодым педагогом закрепляется наставник.

В школе организована деятельность «Школы молодого педагога». Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых педагогов потребность в непрерывном самообразовании. Самообразование педагога – работа с научно-методической литературой, выбор методической темы. Молодым учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ

того, как спланировать работу над методической темой на год), разработка индивидуального плана профессионального становления. Деятельность «Школы молодого педагога» призвана способствовать тому, чтобы из молодого специалиста за несколько лет «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

II этап - 2-3-й годы работы: теоретико-апробационный (проектировочный).

Цель: формирование потребности молодых специалистов в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков. Включает в себя:

- изучение опыта работы коллег своего и других ОУ;
- повышение своего профессионального мастерства;
- посещение открытых мероприятий: методические объединения педагогов, конкурсы профессионального мастерства и т.д.;
- приобщение педагогов к проведению открытых уроков, участие в работе педагогических советов, семинарах конференциях;
- участие в педагогических мероприятиях, деловых играх, мастер-классы, тренинги и др.
- проведение семинаров-практикумов.

III этап - 4-5-й год работы: апробационный (контрольнооценочный).

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого педагога как учителя-профессионала, период создания собственной педагогической системы работы, внедрения новых технологий, прохождения курсов повышения квалификации и аттестации на квалификационную категорию.

Модель работы с молодыми педагогами в школе



4. Содержание работы.

4.1. Работа с молодыми педагогами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

1. Учитель высшей квалификационной категории, руководитель ШМО – молодой педагог:

- создание условий для легкой адаптации молодого педагога на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим объединением

2. Молодой педагог – коллега: оказание поддержки со стороны коллег.

3. Молодой педагог – учащиеся, родители: формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Процесс повышения профессионализма молодых педагогов строится с учётом факторов:

- уровня базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- практического опыта работы с детьми.

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 уроков;
- взаимопосещение уроков;
- анкетирование, тестирование;
- участие в разных мероприятиях;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

Организация наставничества

В современных условиях выпускник вуза должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.

Психологическая поддержка молодых специалистов.

С первого же дня работы начинающий педагог имеет те же самые обязанности и несет ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, не делаются скидки на молодость и неопытность. Новичок, не получивший в это непростое для него время поддержки, чувствует себя брошенным на произвол судьбы. Зачастую тревожность из ситуативной превращается в устойчивую личностную черту. Страх и неудовлетворенность самим собой и своей деятельностью становятся привычным состоянием. Чтобы этого не произошло, начинающему педагогу необходима целенаправленная психологическая помощь.

На первом этапе проходит индивидуальная встреча с каждым начинающим учителем. Цель встречи – познакомить молодого педагога с психологической службой, ее назначением, направлениями ее работы.

На втором этапе, после адаптационного периода, начинается изучение личности молодого педагога. Назначение диагностики заключается в том, чтобы с помощью исследований составить психологический портрет молодого учителя: степень готовности педагога к диалогу и сотрудничеству в условиях нового коллектива; выявить уровень психологической подготовки (знание возрастной психологии, специальной психологии, психологии общения), оценить профессиональную направленность.

Помощь психолога молодым педагогам состоит из следующих этапов:

1. Составление запросов к психологу и проблемы, решения которых являются первоочередными.

2. Расширение имеющихся ЗУНов, формирование понимания основных особенностей наблюдения, как метода диагностики, специфики распознавания сигналов ребенка и особенностей установления контакта с ним.

3. Нахождение молодыми педагогами своего места в профессии, адаптация имеющихся у специалистов знаний к особенностям детей, формирование и поддержка умения работать в команде не теряя профессиональной индивидуальности.

4. Формирование умения анализировать и сопоставлять, получаемую от ребенка информацию. Учет психологических особенностей ребенка в учебной деятельности, работа с агрессивным поведением (причины агрессии, купирование агрессивного поведения и т.д.)

5. Формирование умений справляться со стрессовыми ситуациями, обучение техникам релаксации.

Работа методической службы в помощь молодому педагогу

Наиболее адекватной формой системы повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций и важным звеном дополнительного педагогического образования остаются методические объединения. Методическая работа - это основной вид образовательной деятельности, представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы и учителями в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на занятиях, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

Основными задачами управления учебно-методического сопровождения молодых педагогов являются:

- формирование четких представлений о профессиональной деятельности, системности работы педагога;
- развитие психологической и профессиональной готовности к самостоятельной деятельности;
- содействие адаптации молодого педагога на рабочем месте;
- согласование профессиональных предпочтений со спецификой и задачами ОУ;
- помощь молодому педагогу в организации взаимодействия с администрацией и педагогическим коллективом с целью создания социальной ситуации развития, обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся и других участников образовательного процесса;
- практическое ознакомление с содержанием работы в образовательной организации и развитие профессиональных умений и навыков по основным направлениям деятельности;
- развитие способности молодых педагогов анализировать и интерпретировать эмпирический материал, обобщать и делать выводы, объяснять полученные результаты, корректировать деятельность в зависимости от ситуации и пр.;
- проведение аттестации молодого педагога по выяснению уровня готовности к самостоятельной деятельности. В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы школы.

Первое заседание МО посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению поурочного плана урока, итогам диагностической работы. Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы. Каждый начинающий педагог начинает оформлять портфолио, где собрана вся документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д. Таким образом, методическая помощь молодым специалистам помогает им формироваться как специалистам. Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога помогают в организации учебной и внеучебной деятельности, способствуют снятию затруднений. Но главное, что такое системное сопровождение учит молодого педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми,

которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.

Организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специалистов. «Повысить квалификацию – это, значит, приобрести новое состояние, степень годности к какому-либо виду труда, стать достойным, деятельным, молодым, успешным». В.И. Даль, С.И. Ожегов
Целью повышения квалификации является развитие профессионального мастерства, профессиональной культуры, обновление теоретических и практических знаний всех педагогических работников в соответствии с преобразованиями, происходящими в современном обществе. Системообразующей идеей и функцией повышения квалификации является формирование направленности педагога на непрерывное профессионально-педагогическое саморазвитие, которое происходит по индивидуальной траектории, когда педагог самостоятельно определяет цели, формы, средства и время профессионального роста. В школе имеют место быть следующие формы повышения профессионального мастерства учителя:

- самообразование;
- изучение документов и материалов, представляющих профессиональный интерес;
- рефлексия и анализ собственной деятельности;
- накопление информации по педагогике, психологии, методике, предметному содержанию;
- разработка собственных средств наглядности;
- самостоятельное проведение исследований;
- постоянная работа над методической темой, представляющей профессиональный интерес для педагога;
- разработка диагностических процедур, заданий и проведение мониторинговых замеров в режиме самоконтроля за процессом и результатом обучения;
- подготовка самоанализа по итогам года;
- посещение уроков и внеклассных мероприятий у коллег;
- персональные консультации;
- собеседования с администрацией;
- индивидуальная работа с наставником;
- выполнение индивидуальных заданий под контролем и при поддержке руководителя методического объединения;
- посещение семинаров и тренингов;
- участие в научно-практических конференциях;
- посещение курсов повышения квалификации.

Системный подход в управленческой деятельности позволит недавнему выпускнику вуза быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию по психологии и педагогике, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственного педагогического стиля.

План «Дорожная карта» «Школы молодого педагога» на 2024-2027 учебный год

Цель: создание условий для самореализации, для приобретения молодыми специалистами практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, для успешной адаптации молодых специалистов и закрепления молодых специалистов в коллективе.

Задачи:

Повысить уровень теоретических, методологических знаний молодых педагогов через организацию деятельности методического совета, педагогического, психологического просвещения.

Создать условия для саморазвития учителей, профессионального совершенствования посредством осуществления самообразовательной, рефлексивной деятельности.

Выявлять профессиональные, учебно-методические проблемы молодых преподавателей и содействовать их разрешению.

Способствовать повышению качества учебного занятия посредством активизации работы по внедрению в практическую деятельность молодых педагогов современных педагогических технологий, инновационных форм обучения, информационно - коммуникативных технологий. Продолжить работу по обеспечению роста уровня профессиональной компетентности молодых учителей в едином социокультурном пространстве школы.

Формировать творческую индивидуальность молодого учителя в условиях реализации ФГОС.

Функции:

Образовательная (процесс обучения).

Информационная (обеспечение преподавателей актуальной профессиональной информацией).

Консультативная (выявление актуальных образовательных потребностей).

Формы работы:

Консультации, беседы.

Семинары, тренинги, мастер - классы

Анкетирование

Посещение и взаимопосещение уроков.

План работы:

№ п/п	Содержание работы	Сроки
1.	Обновление банка данных по молодым педагогам школы.	Август (ежегодно)
2.	Закрепление наставников за молодыми специалистами.	Август (ежегодно)
3.	Составление плана работы «Школы молодого педагога»	Август (ежегодно)
4.	Организация взаимопосещения уроков молодых педагогов и наставников с целью оказания методической помощи.	В течение года (ежегодно)
5.	Привлечение молодых педагогов к работе в школьных и районных методических объединениях.	В течение года (ежегодно)
6.	Изучение памяток «Советы молодому учителю при подготовке к уроку», «Правила, обеспечивающие успешное проведение урока», «Примерная схема календарно-тематического плана», «Примерное содержание поурочного плана», «Классификация ошибок, допускаемых начинающим учителем»	Сентябрь (ежегодно)
7.	Организация индивидуальных бесед по работе со школьной документацией (электронный журнал, личные дела учащихся, папка классного руководителя, план ВР в классе).	Сентябрь (ежегодно)
8.	Оказание помощи в разработке рабочих программ, КТП, в планировании уроков.	Сентябрь (ежегодно)
9.	Обзор новинок учебно-методической литературы, дополнительного учебно-методического материала по преподаваемым дисциплинам.	В течение года (ежегодно)
10.	Ознакомление с локальными актами (положениями, инструкциями), регламентирующими образовательный процесс.	Сентябрь (ежегодно)
11.	Анкетирование «Адаптация молодых специалистов в начале трудовой деятельности. «Выявление проблем молодого педагога». Микроисследование «Как вы относитесь к своей профессии»	Октябрь (ежегодно)

12.	Курсовая подготовка молодых педагогов.	В течение года (ежегодно)
13.	Работа по темам самообразования	
14.	Отслеживание результатов педагогической деятельности в рабочей тетради «Азбука молодого педагога»	Не реже одного раза в два месяца
15.	Проведение тематических занятий.	

Тематика занятий:

№ п/п	Тематика занятий	Сроки
1.	<p style="text-align: center;">Занятие 1</p> <p style="text-align: center;">«Анализ работы Школы молодого учителя за 2023-2024 учебный год.»</p> <p>1.Собеседование с молодыми учителями. Знакомство с правилами внутреннего распорядка школы, с традициями школы. 2.Определение наставников молодых специалистов. 3.Особенности выбора темы самообразования молодого учителя 4.Планирование работы Школы молодого учителя на 2024-2025 учебный год.</p>	Сентябрь
2.	<p style="text-align: center;">Занятие 2</p> <p style="text-align: center;">Тема: «Конструирование урока в соответствии с ФОП»</p> <p>1.Требования к современному уроку. 2. Дифференцированное обучение в школе.</p>	Октябрь
3.	<p style="text-align: center;">Занятие 3</p> <p style="text-align: center;">«Формирование ключевых компетентностей, обучающихся в процессе обучения»</p> <p>1. Использование информационно-коммуникационных технологий на уроках – неотъемлемая часть учебно-воспитательного процесса 2. Место ИКТ в образовательном процессе. 3. Формы использования информационных технологий в образовательном процессе.</p>	Декабрь
4.	<p style="text-align: center;">Занятие 4</p> <p style="text-align: center;">Тема: «Оценивание в современной школе»</p> <p>1. Обсуждение фрагментов уроков – круглый стол 2. Мастер – класс: Составление и оценивание четвертных контрольных работ» 3. Работа с родителями в рамках обновления содержания образования.</p>	Февраль
	<p style="text-align: center;">Занятие 5</p> <p>1.Отчеты молодых педагогов. 2.Отчеты руководителей ШМО и наставников по работе с молодыми педагогами.</p>	Май

5. Планируемые результаты Программы.

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами будут:

- закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
- подготовка педагогов к профессиональной деятельности;
- совершенствование системы научно-методической работы школы;
- повышение качества образования;
- повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

6. Индикативные показатели Программы:

Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов:

- планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения уроков, занятий в классах (группах) слепых и слабовидящих;
 - работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- проектировать воспитательную систему;
- индивидуально работать со слепыми и слабовидящими детьми;
- контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов учащихся;
- следить за новинками дефектологической литературы.
- вести методическую работу;
- участвовать в повышении квалификации.

План работы наставника с молодым педагогом

Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования	Консультативная помощь в разработке календарно-тематического плана по предмету, плана воспитательной работы с классным коллективом, плана самообразования	Сентябрь
	Помощь в корректировке календарно-тематического плана (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	По итогам четверти
	Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков	1 раз в месяц
	Проверка умения составлять поурочные планы разных типов уроков.	1 раз в месяц
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Консультация по ведению классных журналов. Знакомство с инструкцией.	1 раз в год (сентябрь)
	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями (соблюдение единых требований по ведению тетрадей, выполнение объема)	1 раз в год (сентябрь)
	Консультация по оформлению личных дел учащихся: Соблюдение единых требований. Номенклатура. Необходимые документы	1 раз в год (сентябрь)
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста	1 раз в 2 недели
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала.	По мере необходимости
	Консультации по отбору материала, выбору форм, методов и средств обучения	По мере необходимости
	Консультации по организации работы с одаренными детьми	По мере необходимости

	Консультации по организации работы со слабо-успевающими детьми	По мере необходимости
Контроль качества усвоения учащимися программного материала	Срезы знаний, тестирование.	2 раза в год.
Диагностика затруднений	Беседы, анкетирование	По необходимости

