

МУ «Управление образования Курчалоевского муниципального района»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«БАЧИ-ЮРТОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1»
(МБОУ «Бачи-Юртовская СШ №1»)

МУ «Курчалойн муниципални кӀоштан дешаран урхалла»
Муниципални бюджетни йукъарадешаран учреждени
«№1 ЙОЛУ БАЧИ-ЙУЪРТАРА ЙУККЪАРА ШКОЛА»
(МБЙУУ «№1 йолу Бачи-Йуьртара ЙУШ»)
Т-А.З. Кадырова, 107с. Бачи-Юрт, Курчалоевский р-н, Чеченская Республика, 366316

Школа молодого педагога МБОУ «Бачи-Юртовская СШ №1»



Содержание

Введение

1 раздел. Нормативно-правовая документация по организации работы с молодыми педагогами

Положение о «Школе молодого педагога»

Положение о наставничестве и молодых педагогах

Приказ о закреплении наставников за молодыми педагогами

План работы МБОУ «Бачи-Юртовская СШ№1» с молодыми педагогами

2 раздел. Организация деятельности молодого педагога

План профессионального становления молодого педагога

Индивидуальный план самообразования молодого педагога

Образец отчета молодого педагога о проделанной работе

Портфолио молодого педагога

3 раздел. Организация деятельности учителя-наставника с молодым специалистом

План работы наставника с молодым педагогом Индивидуальный план работы

наставника с молодым педагогом Отчет наставника о проделанной работе с

молодым педагогом

4 раздел. Мониторинг, аналитическая информация

База данных по молодым педагогам

Социометрические исследования (анкеты, опросник)

ВВЕДЕНИЕ

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. Учреждение образования – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов. Задача образовательного учреждения помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

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

- повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;
- глубокое изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку/занятию;
- овладение молодым специалистом 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 специалиста;
- воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.

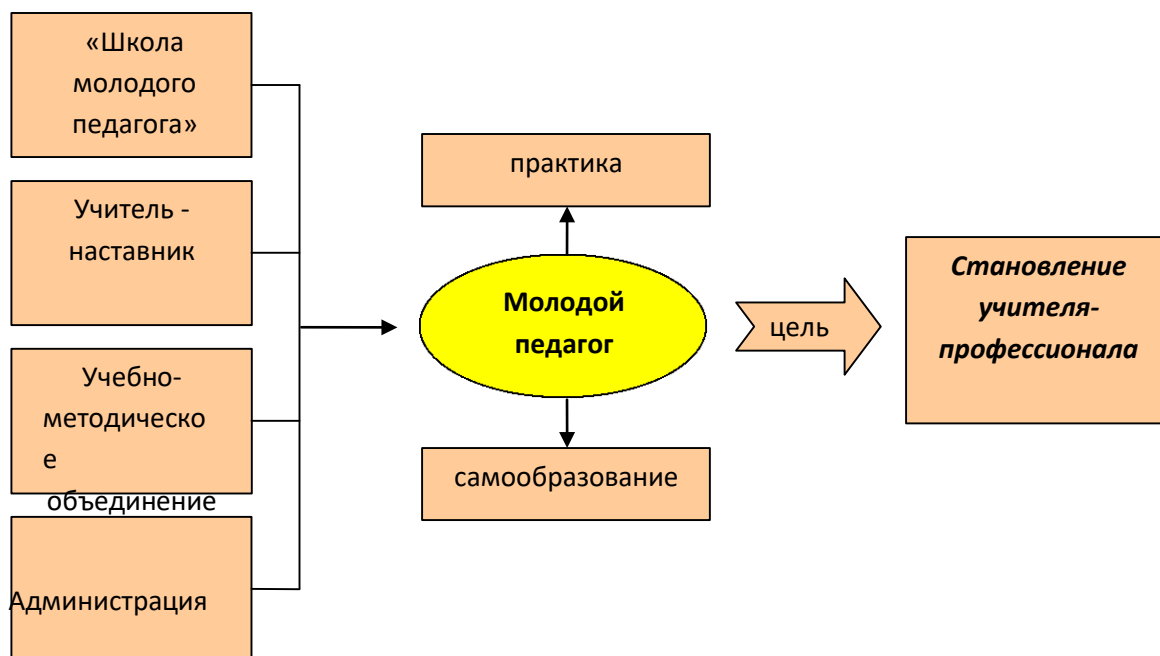
Цель работы с молодыми педагогами – сделать их успешными, создать пространство, где они могли бы реализовать себя.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых педагогов, но и содействует развитию учреждения образования.

Грамотно построенная работа с молодым педагогом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

Система работы МОБУ «Бачи-Юртовская СШ№1» с молодыми специалистами включает в себя несколько взаимосвязанных направлений.

Модель работы МОБУ «Бачи-Юртовская СШ№ 1» с молодыми педагогами



Школа молодого педагога представляет комплекс семинаров, круглых столов, практикумов. Это теоретические и практические занятия по психологии, педагогике, тренинги, тесты, открытые уроки, выставки педагогических находок. Итогом учебного года может быть самопрезентация молодых специалистов, где они могут представить результаты своей профессиональной деятельности.

Работа школы молодого педагога направлена на ликвидацию трудностей, возникающих в области:

- правовой грамотности;
- организации учебно-воспитательного процесса;
- методики преподаваемых предметов;
- организации работы с классным коллективом и родителями учащихся;
- самопрезентации, раскрытия творческого потенциала.
- психологической адаптации молодого педагога.

Ожидаемые результаты:

Предполагается, что в результате реализации программы молодые педагоги будут способны:

1. Осмыслить свою роль в обществе через знакомство с нормативно-правовой базой, необходимой для работы учителя.
 2. Применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;
 3. Проводить анализ и рефлексии деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения;
 4. Грамотно спланировать работу по осуществлению связи школы с семьей, центрами дополнительного образования, общественными организациями.
 5. Выстроить психологический контакт с педагогическим, ученическим, родительским коллективами.
 6. Грамотно презентовать и предъявлять себя, как специалиста и свою профессиональную деятельность через современные формы.
 7. Участвовать в профессиональных мероприятиях: конкурсах, семинарах, конференциях.
 8. Участвовать в работе электронного ресурса в целях самообразования и саморазвития.
- И самое главное, что у молодых педагогов повысится интерес к профессии, сформируется внутренняя мотивация на успех.

Школа молодого педагога предполагает использование активных форм и методов обучения, создание и разрешение проблемных ситуаций, проведение семинаров, тренингов и консультаций. Систематическая работа по обновлению методических материалов на сайте школы в разделе «Школа молодого педагога» и сотрудничество с Интернет-сообществами.

1. Раздел. Нормативно-правовая документация по организации работы с молодыми педагогами

Система работы с начинающими педагогами регламентируется следующими локальными документами:

- Положением о Школе молодого педагога;
- Положением о наставничестве и молодых педагогов;
- планом работы с молодыми педагогами (Школы молодого педагога); – планом работы наставника с молодым педагогом;
- приказом о закреплении за молодыми педагогами учителей-наставников.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БАЧИ-ЮРТОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №1»
КУРЧАЛОЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

СОГЛАСОВАНО

На заседании педагогического
совета МБОУ «Бачи-Юртовская СШ №1»
Протокол №1 от 28.08.2022г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «Бачи-Юртовская СШ №1»
Приказ № 56 от 01.09.2022 года

**Положение
о школе молодого педагога**

1. Общие положения

1.1. Школа молодого педагога (далее- ШМП) – это педагогический орган, способствующий профессиональному становлению молодого специалиста.

1.2. Являясь объединением молодых учителей, ШМП способствует адаптации молодого учителя в школьной среде.

1.3. ШМП призвана содействовать мотивации поисковой, творческой деятельности молодого учителя по формированию своего стиля педагогической деятельности.

1.4. Настоящее Положение о ШМП МОБУ «Бачи-Юртовская СШ №1» определяет нормативно - правовые и содержательно -деятельностные основы функционирования ШМП при методической службе образовательного учреждения.

1.5. В своей деятельности Школа руководствуется:

-Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.12 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции федеральных законов от 07.05.2013 г. №99 - ФЗ от 23.07.2013 г. №203 - ФЗ);

-Уставом МОБУ «Бачи-Юртовская СШ №1».

1.6. В основе деятельности ШМП используется метод наставничества – организация индивидуальной работы с молодым специалистом.

1.8. Школа молодого педагога- это элемент методической системы, объединяющий молодых специалистов со стажем менее 3-х лет, а также педагогов, имеющих опыт профессиональной деятельности, но работающих в образовательном учреждении первый год.

1.9. Занятия в школе молодого педагога проводится 1-2 раза в месяц.

2. Цель, задачи и виды деятельности ШМП:

2.1. Цель ШМП: создание условий для эффективного развития профессиональной компетентности начинающего преподавателя, оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в школе высокопрофессионального кадрового потенциала.

2.2. Задачами деятельности ШМП являются:

- оказание практической помощи молодым педагогам в адаптации их к работе в учреждении образования, в вопросах совершенствования теоретических знаний и методики преподавания;

- выявление базовых профессиональных потребностей молодых педагогов и содействие их решению;

- совершенствование и развитие профессионально-значимых личностных качеств;

- формирование индивидуального стиля педагогической деятельности;

- содействие формированию и развитию их мотивации к профессиональной деятельности;
- стимулирование личностно-профессионального развития молодых педагогов.

2.3. Основные направления деятельности ШМП:

- углубление научно-профессиональных знаний;
- повышение психолого-педагогического уровня профессиональной деятельности;
- повышение научно-методического уровня профессиональной деятельности;
- формирование и развитие профессионально значимых умений и навыков;
- освоение методики научно-исследовательской деятельности;
- совершенствование культуры педагогического общения;
- создание условий для удовлетворения запросов по самообразованию;
- развитие способностей работать в команде;
- освоение корпоративных норм поведения;
- диагностика успешности работы молодого специалиста.

3. Состав ШМП и организация работы.

3.1. ШМС организуется на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

3.2. В состав ШМП входят молодые специалисты, их наставники, руководители предметных МО, заместитель директора по методической работе.

3.3. Руководство ШМП и ее перспективное развитие осуществляет заместитель директора по методической работе, который назначается приказом руководителя учреждения образования.

3.4. Работа ШМП осуществляется в соответствии с планом, который разрабатывается на учебный год.

3.5. К основным формам работы ШМП относятся: наставничество; круглые столы, семинары по учебно-методическим вопросам, творческие отчёты преподавателей; открытые уроки и внеклассные мероприятия по предмету; консультации по основным вопросам учебно-воспитательного процесса; сообщения и дискуссии по методике обучения и воспитания; изучение передового педагогического опыта.

3.6. Содержание работы ШМП:

изучение нормативной и методической документации по вопросам образования;

изучение правил заполнения и ведения учебной документации;

использование календарно-тематического плана и рабочей программы для проведения занятий, а также изучение методики их написания;

изучение методов организации самостоятельной работы учащихся

изучение методики проведения промежуточной аттестации учащихся;

выявление ведущих потребностей молодых педагогов путем организации и проведения анкетирования;

организация и проведение теоретических и практико-ориентированных форм работы, также встреч с опытными преподавателями;

изучение современных образовательных технологий, особенности их реализации в образовательном учреждении.

4. Структура ШМП

4.1. Руководство работой Школой и контроль осуществляет заместитель директора по учебно-методической работе.

4.2. Занятия школы проводят: заместитель директора по учебно-методической работе, руководитель ШМП, педагоги-наставники, психолог.

4.3. Членами ШМП являются начинающие специалисты со стажем менее 3-х лет и их педагоги - наставники.

5. Права и обязанности членов ШМП.

5.1. Члены ШМП имеют право:

- вносить предложения по совершенствованию деятельности ШМП;
- принимать участие в составлении плана работы ШМП на следующий учебный год;
- участвовать в научных и учебно-методических конференциях, семинарах и совещаниях, презентуя наработанный опыт;
- получать необходимую для выполнения своих функций информацию у заместителей директора и руководителей всех структурных подразделений; знакомиться с документами по вопросам обеспечения образовательной и методической деятельности;
- присутствовать на занятиях своих коллег (с их предварительного согласия и по согласованию с руководителем ШМП).

5.2. Члены ШМП обязаны:

- регулярно посещать занятия ШМП;
- выполнять индивидуальные планы работы в полном объеме, исполнять поручения руководителя ШМП в рамках должностных инструкций;
- участвовать в мероприятиях, организуемых ШМП;
- соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка;
- систематически повышать свою квалификацию.

6. Документация ШМП.

6.1. К документам, регламентирующим деятельность ШМП, относятся:

- положение о ШМП;
- приказ директора об организации наставничества; - план работы ШМП;
- план работы учителя-наставника с молодым педагогом; -банк данных о молодых педагогах;
- отчеты по самообразованию молодых педагогов;
- протоколы заседаний педагогического, методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по наставничеству; -анализ работы за предыдущий год.

План работы с молодыми педагогами (Школы молодого педагога)

Цель: оказание практической помощи молодым педагогам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

- Продолжить формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
- Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
- Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;

вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
4. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
5. Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации; - посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов; - наставничество;
- анкетирование, микроисследования.

Основные виды деятельности:

- Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
- Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков. Привлечение молодых педагогов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.
- Посещение уроков молодых педагогов.
- Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.
- Организация разработки молодыми педагогами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Планирование работы на 2022-2023 учебный год

Педагоги со стажем работы до 1 года.

Этап - теоретический (адаптационный).

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

Задачи:

определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя; сформировать навыки самоорганизации и активности; выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Формы работы:

- индивидуальные консультации; -
- посещение уроков;
- занятия «ШМС», тренинг, заседания круглого стола.

Педагоги со стажем работы до 2 лет.

Этап - теоретико-апробационный (проектировочный).

Цель: формирование потребности молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

Задачи:

Стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов; сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.

обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

Прогнозируемый результат: молодой педагог, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, с сформированной потребностью в постоянном самообразовании

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации; -
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

**Педагоги со стажем работы до 3 лет.
Этап - апробационный (контрольно-оценочный).**

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Задачи:

- 1) сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- 2) сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- 3) сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

Прогнозируемый результат: молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности.

Формы работы:

- индивидуальные, групповые консультации; -
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия; -
- выступления на педсоветах.

Первый год обучения (2022-2023 уч. год)

Тема: «Знания и умения учителя — залог творчества и успеха учащихся».

| № п/п | Тема занятий | Срок | Ответственный |
|--------------|---|------------------|--------------------------------------|
| 1. | 1. Презентация плана работы Школы молодого специалиста на 3 года. 2. Знакомство с локальными актами школы. 3. Микроисследование «Изучение затруднений в работе учителя «Школы молодого специалиста» (анкетирование). 4. Собеседование с молодыми специалистами. Утверждение наставников. 5. Организация посещения уроков молодых специалистов учителями-предметниками наставникам с целью оказания методической помощи. | Сентябрь-октябрь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 2. | Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого педагога с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста. | В течение года | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 3. | Занятие ШМП № 1. «Урок - основная форма организации учебно-воспитательного процесса функции урока. Цели урока. Типы и формы урока. Методическое требование к современному уроку. Технологическая карта современного урока. Соблюдение на уроке санитарно-гигиенических требований к обучению школьников». Поурочное планирование. Организация работы с талантливыми детьми и слабоуспевающими учениками. Моделирование воспитательной системы класса. | Ноябрь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 4 | Занятие ШМП № 2. Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/ мероприятия. Практикум по анализу уроков. | Декабрь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 5 | Отчёт наставников по анализу посещенных уроков молодых педагогов. | Январь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 6 | Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогические ситуации». Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке. | Февраль | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 7 | Проведение открытых уроков молодыми педагогами. | Март | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 8 | Занятие ШМП № 3. «Создание для учащихся ситуации выбора на уроке.» Игра-тренинг «Камертон» (каждый учитель показывает свои варианты начала урока) Посещение классных часов, внеклассных мероприятий с целью оказания методической помощи молодым специалистам. | Апрель | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 9 | Подведение итогов работы «Школы молодого | Май | Зам. директора по |

| | | | |
|----|--|------|--|
| | специалиста», творческий отчет молодых учителей. Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития» Анкетирование молодых педагогов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе. | | МР Магомадова Р.С. |
| 10 | Составление отчета работы ШМП за 2022-2023 учебный год. | Июнь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |

Второй год обучения (2023-2024 уч. год)
Тема: «Самостоятельный творческий поиск».

| № п/п | Тема занятий | Срок | Ответственный |
|-------|---|------------------|--|
| 1. | 1. Закрепление молодых педагогов за педагогами-наставниками приказом директора. 2. Организация посещения уроков молодых ШМП специалистов учителями-предметниками наставниками с целью оказания психолого-методической помощи. 3. Развитие творческих способностей учащихся. 4. Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности» | Сентябрь-октябрь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 2. | 1.Занятие ШМП № 1. Интеграция — один из путей развития познавательного интереса учащихся. 2. Составление календарно-тематического ШМП планирования по предмету. Составление плана по самообразованию. | Ноябрь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 3. | 1. Занятие ШМП № 2. Самообразование как средство повышения профессиональной компетентности учителя. | Декабрь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 4. | Занятие ШМП № 3. 1.Индивидуализация и дифференциация обучения основные направления современного образования. 2.Деятельность учителя на уроке с личностно-ориентированной направленностью | Январь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 5. | Занятие ШМП №4. Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. | Февраль | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 6. | 1. Микроисследование «Какой должна быть работа с молодыми учителями». 2. Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других» | Март | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 7. | Изучение опыта творчески работающих педагогов школы, посещение уроков. Взаимопосещения уроков наставником и молодым специалистом, анализ урока, обсуждение, выводы. | Апрель | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 8. | 1.Подведение итогов работы ШМП, творческий отчет молодых учителей. Портфолио молодого учителя. 2.Составление учебно-методической базы на следующий год. | Май | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |

| | | | |
|----|--|------|--------------------------------------|
| | 3. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе. | | |
| 9. | Составление отчета работы ШМП за 2023 – 2024 учебный год. | Июнь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |

**Третий год обучения (2024-2025 уч. год)
Тема: «Выбор индивидуальной линии».**

| № п/п | Тема занятий | Срок | Ответственный |
|--------------|---|------------------|--------------------------------------|
| 1. | 1. Закрепление молодых педагогов за педагогами-наставниками приказом директора. 2. Организация посещения уроков молодых специалистов учителями-предметниками наставниками с целью оказания методической помощи. 3. Микроисследование «Выявление тенденций к стилям педагогического общения» | Сентябрь-октябрь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 2. | 1. Семантический дифференциал. 2. Шкала самооценки личности | Ноябрь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 3. | Занятие ШМП № 1. Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми. | Декабрь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 4. | Занятие ШМП № 2. 1. Домашнее задание: как, сколько, когда. 1. Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся. | Январь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 5. | Занятие ШМП № 3. 1. Система воспитательной работы в классном коллективе. Составление плана классного часа, родительского собрания. Составление психолого-педагогической характеристики класса. Составление воспитательного плана работы. | Февраль | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 6. | Занятие ШМП № 4 1. Навыки коммуникации и общения в современном образовании. 2. Имидж современного учителя. 3. Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. 4. Дискуссия «Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха?» | Март | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 7. | Занятие ШМП № 5. Портфолио учителя. | Апрель | Зам. директора по |

| | | | |
|----|---|------|--|
| | Использование учебно-дидактических материалов в учебном процессе. Создание банка педагогических новинок, дидактического материала. | | МР Магомадова Р.С. |
| 8. | 1. Подведение итогов работы ШМП, творческий отчет молодых учителей. Портфолио молодого учителя. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе. | Май | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |
| 9. | Составление отчета работы ШМП за 2024-2025 учебный год. | Июнь | Зам. директора по МР Магомадова Р.С. |