

Управление образования администрации
муниципального образования Крымский район

Муниципальное казенное учреждение
информационно-методический центр
муниципального образования Крымский район

Открытый краевой конкурс территориальных методических служб
«Лучшая методическая практика»

Организация методической работы, направленной на успешное вхождение
молодых учителей в профессию и их профессиональный рост

Заместитель директора
МКУ ИМЦ
Губанова
Ирина Степановна
Контакты руководителя:
Телефон: рабочий:
8(861-31)4-34-88
сотовый: 89054086206
Адрес электронной почты:
imz-krymsk@mail.ru

2023 год

Муниципальное казенное учреждение информационно-методический центр муниципального образования Крымский район осуществляет методическое сопровождение работы, направленной на успешное вхождение молодых учителей в профессию и их профессиональный рост.

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципалитета является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Задача педагога-наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Для решения поставленной задачи в каждой образовательной организации Крымского района разработана следующая система наставничества (*Лучшая целевая программа по методическому сопровождению молодого учителя, приложение № 1*).

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя три этапа:

I. Адаптация молодого специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью общеобразовательной организации и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план работы с молодым специалистом.

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1) Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2) Общая часть предполагает введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого учителя с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы учреждения, например, Устав школы, Программа развития, Основная образовательная программа, Программа воспитания и т.д.;
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения.

II. Профессиональное развитие молодого учителя.

Цель этапа – проанализировать компетенции молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития до конца второго года работы молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май.

III. Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю директора по методической работе следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
 - оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым учителем считается эффективной, если:

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

Польза наставничества видна только тогда, когда эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели становится реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы являются:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам ОО;
- во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике ОО;
- в-третьих, формирование в учреждении такой категории опытных педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых педагогов.

Это самое ценное приобретение для общеобразовательной организации, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

Учитель должен обладать целым рядом профессиональных компетентностей, чтобы грамотно управлять качеством образовательного процесса.

Система профессиональных компетентностей учителя.

Компетентность	Содержание компетентности
Предметно-методологическая компетентность.	Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету;

	владение методиками преподавания предмета.
Психолого-педагогическая компетентность.	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса. Умение педагогическими способами определить уровень развития “познавательных инструментов” ученика.
Компетентность в области валеологии образовательного процесса.	Теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду (урок, кабинет). Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья.
Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса.	Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета. Умение проектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения ученика. Владение методиками и технологиями медиа-образования.
Коммуникативная компетентность.	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе “учитель-ученик”
Компетентность в области управления системой “учитель-ученик”.	Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса).
Исследовательская компетентность.	Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций.
Компетентность в сфере трансляции собственного опыта.	Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах).
Акмеологическая компетентность.	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.

В целях повышения профессиональной компетентности молодых учителей, удовлетворения потребностей в непрерывном образовании и оказания помощи в преодолении различных затруднений в Крымском районе функционирует районная «Школа молодого учителя» (далее – Школа).

Целью работы районной Школы является – создание пространства, где молодые учителя могли бы реализовать себя, оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

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.

Задачи Школы:

- продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приемами 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.

В текущем учебном году в муниципальной системе образования прибыло 27 молодых и малоопытных специалистов, из них: в общеобразовательных организациях (школах) 21 человек; в дошкольных образовательных организациях 6 человек. Сопровождение молодого педагога в районной «Школе молодого учителя» начинается с диагностики его потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, изучения уровня его методической, педагогической, профессиональной грамотности, его опасений и ожиданий (*приложение 2.*)

В соответствии с планом работы районной «Школы молодого учителя» проведен мониторинг «Диагностики профессиональных потребностей молодого учителя», в котором приняли участие 27 молодых учителей и 17 образовательных организаций (МБОУ СОШ № 41, 3, 44, 1, 20, 45, 56, 25,6, 60, 57, 12, 24, МБОУ ООШ № 38, 22, 5, МБОУ гимназии №7).

Цель диагностики: выявление затруднений молодых педагогов, оказание практической помощи в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний, в становлении и успешном продвижении молодого

учителя в профессии (<https://cloud.mail.ru/public/E2Fm/hFR1fHG84>) (приложение № 3).

В результате изучения профессиональных потребностей молодых педагогов выявлены вопросы, вызывающие наибольшие трудности в работе: организация работы с детьми с ОВЗ, организация работы с родителями, организация работы на уроке в классах с разным уровнем учебной мотивации учащихся, рациональное использование времени урока.

Участники диагностики отметили, что готовы принимать участие в мастер-классах по использованию современных педагогических технологий в образовательном процессе и во взаимопосещении уроков молодых и опытных педагогов.

В целях организации сотрудничества молодых специалистов в профессиональной деятельности муниципальная команда молодых учителей ежегодно принимает участие в межрайонном слете молодых специалистов в селе Ачуево Славянского района (далее – Слете).

В 2022 году в Слете приняли участие команды молодых учителей со стажем работы до 3-х лет из 6 муниципалитетов: г. Новороссийска, Красноармейского, Темрюкского, Славянского, Калининского и Крымского районов.

Команду от нашего района представляли: Воробьева Полина Сергеевна, учитель МБОУ ООШ № 38, Матюнина Дарья Олеговна, учитель МБОУ СОШ № 44, Мелихова Анастасия Сергеевна, учитель МБОУ СОШ № 1, Меметова Ление Халитовна, учитель МБОУ ООШ № 38, Прокопенко Екатерина Николаевна, учитель МБОУ СОШ № 4, Синькова Дарья Сергеевна, учитель МБОУ СОШ № 6, Сторожено Юлия Алексеевна, учитель МБОУ СОШ № 62, Урмаева Татьяна Алексеевна, учитель МБОУ СОШ № 6, Фролова Мария Павловна, учитель МБОУ СОШ № 4, Штельмах Василий Сергеевич, учитель МБОУ ООШ № 28.

Свою сплоченность, творческую коллективную деятельность молодые учителя раскрыли, заняв 2 место по итогам участия в XI межрайонном слете молодых специалистов и 1 место в интеллектуально-творческой игре с элементами мастер-класса (<https://cloud.mail.ru/public/Lgqu/YDNBqvvmz>).

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении.

Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

В Крымском районе уделяется большое внимание выявлению, поддержке и конкурсного сопровождения молодых учителей, формирования у педагогов профессиональных компетенций, необходимых для обеспечения высокого качества образования; распространение инновационных педагогических практик, методик, дидактик, формирование предметных, межпред-

метных компетенций, формирование конкурсного резерва педагогов и подготовка его к конкурсным испытаниям.

Лупанова Анастасия Дмитриевна, учитель математики МБОУ СОШ № 6 в 2021 году стала победителем региональной дистанционной олимпиады учителей ПРО-ИТ и принимала участие во всероссийском (финальном) этапе профессиональных олимпиад для учителей информатики в городе Москве (<https://cloud.mail.ru/public/fG6Q/9td35JU4P>).

В муниципальном конкурсном движении «Педагогический дебют» (молодых педагогов со стажем работы до 3 лет) приняли участие 11 молодых учителей. В своих презентациях они показывали мастерство в айти-технологиях и организации образовательной деятельности в группах и парах.

Анализ участия молодых учителей показал большой рост участников с 3 учителей в 2021 году до 11 учителей в 2022 году:

Р.А. Бондаренко, учитель математики, информатики и физики МБОУ ООШ № 22, провел мастер – класс «Использование свободного программного обеспечения на уроках». Программа «Geogebra» (математическая программа для всех уровней образования), «Libreoffice Tex», «Язык программирования R» (для работы со статистическими данными, диаграммами).

З.А. Маркова, учитель физической культуры МБОУ ООШ № 14 провела мастер – класс «Физкультминутки» на уроках» (гимнастика для рук. гимнастика для глаз).

С.А. Ларионова, учитель математики МБОУ СОШ № 56, провела мастер – класс «Технология критического мышления» на примере урока «Длина окружности».

Н.Е. Прокопенко, учитель русского языка и литературы МБОУ СОШ № 4, провела мастер – класс по использованию сервиса Learning Apps (на этапе актуализации знаний), конструктора интерактивных заданий при проверке и закреплении знаний в игровой форме.

А.В. Орфанова, учитель начальных классов МБОУ СОШ № 44, провела мастер – класс «Игровые технологии на уроках русского языка».

Л.Х. Меметова, учитель физики МБОУ ООШ № 38, провела мастер – класс «Робототехника».

П.С. Воробьева, учитель биологии и химии МБОУ ООШ № 38, провела мастер – класс «Методы моделирования на уроках биологии».

А.А. Мелян, учитель русского языка и литературы МБОУ СОШ № 12, провел мастер – класс «Современные приемы на уроках литературы».

Я.В. Высоцкая, учитель истории и обществознания МБОУ СОШ № 36, провела мастер – класс «Игровые формы работы на уроках истории».

У.А. Беспалова, учитель русского языка и литературы МБОУ СОШ № 31, провел мастер – класс «Технология критического мышления».

Д.С. Синькова, учитель русского языка и литературы МБОУ СОШ № 6, провел мастер – класс «Приемы изучения биографии писателей и поэтов с использованием рабочих листов».

Победителем муниципального этапа краевого конкурса «Педагогический дебют» стала Синькова Дарья Сергеевна, учитель русского языка и ли-

тературы МБОУ СОШ № 6 (стаж работы 2 года). Дарья Сергеевна Синькова, победитель муниципального этапа конкурса «Педагогический дебют» в тесном сотрудничестве с Весниной Ольгой Геннадьевной, заместителем директора МБОУ СОШ № 6 – муниципальным наставником педагогов по подготовке к профессиональным конкурсам, показали хороший результат в краевом конкурсе «Педагогический дебют» в 2023 году - став лауреатом конкурса (<https://cloud.mail.ru/public/umbk/XG5tGvbJS>).

С целью формирования в педагогическом сообществе представлений об эффективной творческой профессионально-педагогической деятельности, популяризации инновационных технологий и методов организации образовательной деятельности в муниципалитете ежегодно проводится фестиваль мастер-классов.

В 2022 году молодые учителя в третьем муниципальном Фестивале мастер - классов педагогических работников и учителей - тьюторов» провели мастер – классы:

Е.С. Ермоленко, учитель химии МБОУ СОШ № 1, «Тайм – менеджмент в системе работы педагога» (стаж работы 2 года);

А.С. Кандаш, учитель географии МБОУ СОШ № 2, «Ассоциативные методы как способ развития творческой активности и логического мышления на уроках географии» (стаж работы – 2 года);

И.В. Лукомская, учитель русского языка МБОУ гимназии №7, «Применение игровых технологий на уроках русского языка» (стаж работы – 4 года);

В.А. Шевченко, учитель начальных классов МБОУ ООШ № 38, «Использование технологии «Лепбук» в начальной школе» (стаж работы – 3 года) (<https://cloud.mail.ru/public/z1EE/Mi5fvYBAC>).

В ходе работы районной «Школы молодого учителя» проводятся практикумы молодых специалистов по самоанализу урока: Н.А. Голота, учитель английского языка МБОУ гимназии №7, провела аспектный самоанализ урока по теме «Было здорово. Введение НЛЕ, чтение», М.Е. Стрюкова, учитель математики МБОУ СОШ №16, провела структурный самоанализ урока по теме «Деление дробей», С.А. Бегун, учитель истории, обществознания, географии и кубановедения МБОУ СОШ № 56, провела структурный самоанализ урока по теме «Общение».

В рамках проведения всероссийского Года педагога и наставника и с целью развития профессиональной компетентности молодых учителей, формирования в педагогическом сообществе представлений об эффективной творческой профессионально-педагогической деятельности, популяризации инновационных технологий и методов организации образовательной деятельности 19 мая 2023 года был проведен первый муниципальный фестиваль педагогического мастерства «У меня это хорошо получается!».

Целью фестиваля является выявление талантливых молодых педагогов, способных к активной деятельности в профессиональных педагогических сообществах.

Фестиваль - это смотр педагогических идей, представление педагогического опыта, популяризация результатов творческой деятельности молодых педагогов.

Фестиваль проводится для педагогов в возрасте до 35 лет, имеющих стаж работы в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования детей до 7 лет.

В Фестивале приняли участие молодые педагоги из 6 общеобразовательных организаций: Пухальская Н.Р., учитель географии МБОУ СОШ № 58, Беспалова У.А., учитель русского языка и литературы МБОУ СОШ № 31, Веисова Р.С., учитель начальных классов МБОУ гимназии № 7, Радионова В.В., учитель биологии МБОУ СОШ № 57, Лупанова А.Д., учитель математики МБОУ СОШ № 6, Аксенова О.Р., учитель русского языка и литературы МБОУ ООШ № 60 и Синькова Д.С., учитель русского языка и литературы МБОУ СОШ № 6. *(приложение 4)*

Мастер-классы и педагогический опыт молодого учителя были направлены на развитие читательских компетенций обучающихся, применение интерактивных форм работы в урочной и внеурочной деятельности при организации образовательного и воспитательного процесса обучающихся (<https://cloud.mail.ru/public/GtMP/49BvmM5j3>).

Практическая значимость реализации программы «Школа молодого учителя»

В ходе реализации районной программы «Школы молодого учителя» созданы условия для роста профессионального мастерства молодых учителей.

Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах будет формироваться мастерство учителя. Сотрудничество в течение длительного времени, позволит улучшить стиль, почерк работы учителя и его личностные качества, видеть рост его профессионализма.

Таким образом, программа поможет и молодым учителям, и руководителю школы решать целый ряд проблем, стоящих перед молодыми учителями, будет способствовать поиску и проявлению учителями своего педагогического кредо.

Перспективы дальнейшего развития «Школы молодого учителя»

В дальнейшем «Школа молодого учителя» имеет возможность выйти на сетевое взаимодействие с другими районами, проводить с ними методические мероприятия, вести работу по повышению мастерства молодых учителей, привлечь опытных учителей в организации работы Школы педагогического мастерства с молодыми учителями.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Методическая разработка [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.solteh.net/index.php/methodical-piggy-bank/metodicheskie-supplies/26-development>
2. Рекомендации в помощь преподавателю при подготовке методических разработок [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-198198.html>
3. Рекомендации по составлению методических разработок занятий [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-200694.html>

*Лучшая целевая программа по методическому сопровождению
молодого учителя*

Управление образованием
администрации муниципального образования
Крымский район
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №1 города Крымска
муниципального образования Крымский район

Утверждена:
Директор МОУ СОШ №1
Е.А. Першанова
Протокол педсовета
№ 1 от 30.08.2020 г.

***Школьная целевая программа
«Наставничество»***

Крымск
2020 год

Актуальность

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы на этом пути из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольность и целеустремленность работы наставника;
- морально-психологическая совместимость наставника и наставляемого;
- личный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению наставляемого с содержанием рабочей программы, календарно-тематического плана по предмету, программы воспитания и планов работы методических объединений и школы в целом;
- Направленность деятельности наставника на формирование ключевых педагогических компетенций и профессиональное становление наставляемого.

Параметры реализации программы

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

1. Общие положения

Цель программы: организация наставничества в школе для оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении

Задачи программы:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить молодых учителей в образовательном учреждении;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методические документы по предмету);
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов и их анализ.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Срок реализации программы: 3 года

Организационные основы наставничества

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по методической работе.
3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве. Требования, предъявляемые к наставнику.

Наставник должен:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать его работу;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения и школы о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту.

Молодой специалист должен:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладеть практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный, культурный и профессиональный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Виды контроля работы молодого специалиста

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ и отражаются в плане внутришкольного контроля. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится *обзорный контроль*. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится *предупредительный контроль*. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на *персональный контроль*, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение *фронтального контроля*, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- использование разнообразных методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов продуктивных педагогических технологий.

2. Организация наставничества

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);

- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).
- Этап 1 (первый год). Адаптация молодого специалиста
- Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.
- Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБОУ СОШ №1 и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.
- Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план работы с молодым специалистом (на 3 года).
- Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям: Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности; подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы; составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.
- Общая часть предполагает введение в должность - мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе:
 - история учреждения и его развитие;
 - администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
 - наиболее важные документы учреждения, например, Устав школы, Программа развития и т.д.;
 - политика в области работы с родителями;
 - содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
 - техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).
- Затем наставник представляет молодого педагога коллегам и знакомит его с учреждением.
- Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:
 - вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
 - ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
 - обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;

- ознакомить с организационной структурой школы;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
- предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать;
- объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения, существующие правила и процедуры;
- ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ознакомить с контактными лицами вне учреждения;
- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.
- Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.
- Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе или методистом школы.
- На процедуру оценки предоставляются следующие документы:
 - Анкета, заполненная молодым специалистом;
 - Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
 - Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;
 - Зам. директора по методической работе совместно с учителем наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.
- Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста.
- В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодые специалисты.
- Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого он:
 - сообщает молодому специалисту результаты оценки;
 - обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;

- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- знакомит с заключением об адаптации.
- Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 2 (первый-второй год).

Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – проанализировать компетенции молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога

Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо посетить 10-15 занятий молодого и вновь прибывшего педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития до конца второго года работы молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы: самообучение, наставничество, участие в профессиональных конкурсах, участие в мероприятиях, организованных в МБОУ СОШ № 1. Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста.
- Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом).
- Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 3 (второй-третий год).

Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого он:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;

- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю директора по методической работе следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником;
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается *эффективной*, если молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности; показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

План работы районной «Школы молодого учителя» на 2022-23 учебный год

Целью работы районной Школы является – создание пространства, где молодые учителя могли бы реализовать себя, оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

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.

Задачи:

- продолжить формирование у молодых специалистов 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 района.

Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.

Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации семинаров, фестивалей, конференций, к работе районных методических объединений.

Посещение уроков молодых специалистов.

Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.

Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Тематика заседаний районной «Школы молодого учителя» на 2022-23 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные
1	«Современные образовательные технологии в образовательном процессе» (посещение муниципального фестиваля мастер-классов педагогических работников и учителей - тьюторов)	Февраль	Руководитель МКУ ИМЦ
2	«Профессионально – коммуникативные умения молодого педагога», «Стрессоустойчивость и эмоциональная грамотность молодого педагога».	Март	Руководитель ШМУ, педагог-психолог
3	Муниципальный фестиваль педагогического мастерства «У меня это хорошо получается!»	Май	Руководитель МКУ ИМЦ
4	Слет молодых учителей	Сентябрь	Руководитель МКУ ИМЦ
5	Организационная структура наставничества в школе на основе целевой модели». Локальные нормативно - правовые акты, регламентирующие деятельность учителя. Диагностика профессиональной компетентности и адаптационной способности молодых специалистов	Сентябрь-октябрь	Руководитель ШМУ
6	«Имидж педагога как условие формирования профессиональной компетентности» (посещение и участие в муниципальном этапе краевого профессионального конкурса «Учитель года Кубани»,	Ноябрь	Руководитель ИМКУ ИМЦ

	«Педагогический дебют» и др.)		
7	Посещение молодыми учителями районных методических семинаров, семинаров – практикумов, мастер – классов и открытых уроков педагогов - наставников, победителей и призеров профессиональных конкурсов и фестивалей	В течение года	Губанова И.С.
8	Посещение консультационных занятий муниципального тьюторского сообщества	В течение года	Губанова И.С.

Анализ
мониторинга диагностики профессиональных потребностей
молодого учителя Крымского района

В сентябре 2022 года в соответствии с планом работы районной «Школы молодого учителя» проведен мониторинг «Диагностика профессиональных потребностей молодого учителя», в котором приняли участие 27 молодых учителей и 17 образовательных организаций (МБОУ СОШ № 41, 3, 44, 1, 20, 45, 56, 25,6, 60, 57, 12, 24, МБОУ ООШ № 38, 22, 5, МБОУ гимназии №7).

Цель диагностики: выявление затруднений молодых педагогов, оказание практической помощи в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний, в становлении и успешном продвижении молодого учителя в профессии.

Анализ результатов:

- педагогическое общение, помощь наставников и коллег в процессе адаптации:

- 100% отметили, адаптироваться к новой социальной роли помогают коллеги, 80% отметили помощь наставников, администрации;

- 100% испытывают трудности в работе с детьми с ОВЗ, 75% испытывают дефицит времени на уроке, 80% проблемы в работе с детьми с низкой учебной мотивацией, в вовлечении их в активную учебную деятельность и соблюдении ими дисциплины, 20%; трудности в подготовке к урокам;

- 15% испытывают трудности в организации воспитательной работы (классное руководство), 55% испытывают трудности в организации работы с родителями;

- 35 % испытывают потребность в консультациях психолога в работе с учащимися;

- 100% педагогов заинтересованы в различных формах самообразования, пока не определились с выбором темы по самообразованию и профессионального роста;

- 65% педагогов отметили, что испытывают затруднения в заполнении документации.

Участники мониторинга отметили, что готовы принимать участие мастер - классах по использованию современных педагогических технологий в образовательном процессе и во взаимопосещении уроков молодых и опытных педагогов.

Выводы и предложения:

1. Включить в план работы «Школы молодого учителя» мастер – классы «Современные образовательные технологии – условие как фактор повышения качества образования» (муниципальный конкурс «Учитель года Кубани» - сентябрь 2022 г., муниципальный Фестиваль мастер-классов - февраль 2023 г., «Самоанализ урока» - апрель 2023 г. с участием молодых педагогов).

2. Продолжить консультационную работу с молодыми педагогами учителей-наставников, руководителей методических объединений, педагогов - психологов.

Главный специалист МКУ ИМЦ

Приложение к приказу
управления образования
от 12.05.2023 г. № 492-од

ПОЛОЖЕНИЕ

о проведении муниципального фестиваля молодых учителей
«У меня это хорошо получается!»

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения открытого фестиваля молодых учителей «У меня это хорошо получается».

Организаторами конкурса являются: управление образования администрации муниципального образования Крымский район, МКУ ИМЦ муниципального образования Крымский район при содействии профессиональных педагогических сообществ, образовательных организаций среднего общего и основного общего образования муниципального образования Крымский район.

2. Цели и задачи Фестиваля

Муниципальный фестиваль молодых учителей «У меня это хорошо получается!» направлен на развитие пространства для коммуникации и профессионального роста начинающих педагогов, их подготовку к участию в профессиональных конкурсах, содействие внедрению современных инновационных педагогических идей в профессиональную практику молодых специалистов школ и учреждений дополнительного образования детей.

Цель Фестиваля – выявление талантливых молодых педагогов, способных к активной деятельности в профессиональных педагогических сообществах.

Задачи Фестиваля:

- популяризировать результаты творческой деятельности педагогов;
- обеспечить условия для самореализации и развития творческого потенциала педагогов через знакомство с опытом коллег;
- сформировать Банк научно-педагогической информации.

Фестиваль не является конкурсом. Фестиваль - это смотр педагогических идей, представление педагогического опыта, популяризация результатов творческой деятельности молодых педагогов.

3. Участники Фестиваля

Фестиваль является открытым. Фестиваль проводится для педагогов в возрасте до 35 лет, имеющих стаж работы в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дополнительного образования детей до 7 лет.

4. Условие участия

Тема и форма проведения педагогического мастерства определяются участниками Фестиваля самостоятельно.

Учитель демонстрирует методическое и практическое содержание выступления, глубину и оригинальность подачи материала, умение транслировать (передать) свой опыт работы, общую культуру и коммуникативные качества.

5. Порядок проведения Фестиваля

Фестиваль проводится в форме выступлений участников. Каждый участник Фестиваля проводит презентацию представленных материалов до 10 минут. Наиболее актуальные материалы, представленные на Фестиваль, будут размещены на сайте МКУ ИМЦ муниципального образования Крымский район.

«Панорама педагогического опыта» (алгоритм работы педагога в открытом фестивале молодых учителей «У меня это хорошо получается!»).

1. Представление педагога
2. Изложение педагогом основной педагогической идеи своего опыта
3. Время реализации идеи
4. Технология реализации педагогической идеи
5. Демонстрация средств и пособий обучения
6. Критерии оценки своей деятельности
7. Результаты своего опыта по реализации идеи: предполагаемые, промежуточные, итоговые
8. Перспективы развития своего опыта
9. Раскрытие проблемы передового педагогического опыта
10. Брифинг мастера (ответы на вопросы)

Авторские права на материалы сохраняются за участниками Фестиваля, оргкомитет лишь предоставляет площадку для их публикации.

6. Награждение

Участники Фестиваля молодых учителей получают сертификаты управления образования муниципального образования Крымский район муниципального фестиваля молодых учителей «У меня это хорошо получается!».

Директор МКУ ИМЦ