

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №2 города Лесосибирска»  
(МБОУ «СОШ №2»)

662544 Красноярский край, город Лесосибирск, ул. Победы, 48  
Тел/факс: 8 (39145) 6-35-45; E-mail [lesou2@mail.ru](mailto:lesou2@mail.ru)  
ОКПО 49151526 ОГРН 1022401505862 ИНН/КПП 2454011230/245401001

РАСМОТРЕНО  
Протокол педагогического совета

от 16.04.2020 № 8

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ №2»

Власов И.Ю. / Власов И.Ю. /  
(Подпись) (И.О. Фамилия)  
17.04.2020 (Дата)

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБОУ «СОШ №2»

от 17.04.2020 № 13-02-091/1

## Программа

### «Развитие и обновление кадрового потенциала»

Срок реализации: 2020-2023 годы.

## ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА ПРОГРАММЫ

<b>1. Полное название программы</b>	«Развитие и обновление кадрового потенциала»
<b>2. Основание для разработки программы</b>	1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2. Дорожная карта по реализации национального проекта «Образование»; 3. Программа развития МБОУ «СОШ №2» города Лесосибирска на 2020-2023 годы; 4. Устав МБОУ «СОШ №2» города Лесосибирска.
<b>3. Авторы-разработчики программы</b>	Власова Л.Ю, директор школы Беденко Т.Н., заместитель директора по УВР
<b>4. Вид программы</b>	Профильная программа
<b>5. Форма реализации программы</b>	Групповая, индивидуальная, коллективная
<b>6. Целевые группы</b>	Учителя - предметники, педагоги дополнительного образования, педагоги – организаторы, педагоги-психологи, логопеды
<b>7. Сроки реализации программы</b>	3 года
<b>8. Цель программы</b>	Формирование эффективного кадрового обновления и условий его дальнейшего развития
<b>9. Краткое содержание программы</b>	Программа состоит из пояснительной записки (общие положения, анализ исходного состояния, цель и задачи). Обозначены сроки и условия реализации программы. Представлены основные программные мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогических и управленческих кадров, намечены предполагаемые результаты реализации программы.
<b>10. Ожидаемые результаты</b>	1. Системные эффекты: <ul style="list-style-type: none"> <li>• перспективный системный анализ образовательного пространства школы;</li> <li>• актуализация ценностных ориентиров профессионального сообщества;</li> <li>• организация единой методической модели школы;</li> <li>• разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров ОУ;</li> <li>• разработка интеллектуальной продукции, соответствующей потребностям учреждения (разделы основной образовательной программы школы, авторские программы учебных курсов, рабочие программы по предметам, методических/дидактических материалов различного рода);</li> <li>• стимулирование научно-методической деятельности внутри учреждения (создание творческих/ проблемных групп);</li> <li>• Привлечение в школу молодых учителей.</li> </ul>

	<p>2. Эффекты саморазвития педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;</li> <li>• развитие индивидуального стиля педагогической деятельности;</li> <li>• наличие Индивидуальных программ учительского роста;</li> <li>• повышение качества содержания педагогического Портфолио.</li> </ul> <p>3. Образовательный эффект:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• позитивная динамика развития обучающихся школы.</li> </ul>
<p><b>11. Основные направления</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Привлечение педагогических кадров, в том числе молодых специалистов. Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников.</li> <li>• Внедрение профессионального стандарта. Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.</li> <li>• Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений Программы развития школы. Реализация школьного непрерывного повышения квалификации.</li> <li>• Развитие системы школьных традиций для педагогов.</li> </ul>

### Введение

Меняется мир непрерывно, неспешно,  
 Меняется все – от концепций до слов.  
 И тот лишь сумеет остаться успешным,  
 Кто сам вместе с миром меняться готов.  
*Петр Калина,*  
*академик российской академии*  
*проблем качества*

Актуальность создания программы «Развития и обновления кадрового потенциала» обусловлена переменами, происходящими в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя. В настоящее время среди педагогов велика доля работников пенсионного возраста. Мало молодых специалистов, молодежь уходит в другие сферы. Несмотря на укомплектованность штата, педагоги работают на 1,5 ставки и более, что не способствует необходимому качеству образования.

Образование нуждается в мобильном учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Профессиональная компетентность педагога - один из факторов, оказывающих существенное влияние на сохранение и развитие потенциала образовательного пространства, на адаптацию образовательного учреждения к динамически изменяющимся условиям, на инновационную деятельность, обеспечение нормального функционирования процесса образования. От неё принципиально зависит, насколько и как именно будут раскрыты возможности и потенциальные способности обучающихся, насколько оптимально сформировано

содержание образования и как организован дидактический процесс, выбор эффективных форм и методов обучения, перспективы взаимодействия педагога с детьми.

Именно от педагога, от уровня его профессионализма, его целенаправленной повседневной деятельности во многом сегодня зависит результат образования. Серьезные изменения в оценке профессиональной деятельности педагога нашли отражение в профессиональном стандарте.

Программа составлена на основе анализа актуального состояния уровня компетентности педагогического коллектива МБОУ «СОШ №2», а также последующей оценки перспектив его развития и призвана обеспечить повышение качества профессиональной деятельности.

Содержание и общая направленность подпрограммы определяются современными требованиями к уровню профессиональной компетентности педагогических работников, зафиксированными в нормативных документах, регулирующих процесс внедрения ФГОС нового поколения и профессионального стандарта на территории РФ.

### **Анализ текущей ситуации по развитию кадрового потенциала**

Общее количество педагогических работников, работающих в ОУ – человек, из них:  
мужчин – 7 человек;  
женщин - 45 человек.

Образование педагогического персонала:  
высшее педагогическое – 50 человек;  
высшее непедагогическое – 0 человека; среднее профессиональное – 2 человека.

Характеристика по категориям, званиям:  
высшая категория – 21 ;  
I категория – 22;  
соответствие – 0.  
не имеют квалификацию - 9

Имеют звания и награды:  
«Почетный работник общего образования» - 4  
Почетная грамота общего образования - 8  
Заслуженный учитель Красноярского края - 2

Характеристика по стажу работы:  
до 3 лет – 6 человек,  
до 5 лет – 2 человека,  
от 5 до 10 лет – 9 человек,  
от 10 до 20 лет – 3 человека,  
от 20 лет и больше – 32 человека.

Для кадрового потенциала школы характерны стабильность состава, стабильность подтверждается показателем сохранности педагогического контингента на начало 2019-2020 учебного года это составило 100%. Это обеспечивает более качественное и результативное преподавание. Наличие большей части педагогов — специалистов с большим опытом педагогической деятельности способствует организации работы в системе подготовки и повышения квалификации, а так же в выборе новых подходов к преподаванию. Это обеспечивает выбор наиболее приемлемых методик и технологий, которые соотносятся с содержанием предмета преподавания.

С одной стороны, такое положение гарантирует высокий качественный потенциал коллектива. Но возникшая за последние годы проблема старения педагогических кадров остается актуальной.

Эта проблема станет решающим фактором развития школы через 5 — 10 лет.

Не менее 65% педагогов постоянно участвуют в инновационных процессах по преобразованию содержания образовательного процесса, направленного на повышение качества образования.

Проблемы:

1. Проблема старения педагогических кадров;
2. Нехватка специалистов-предметников необходимой квалификации по отдельным предметам, и, как следствие, снижение качества образовательной деятельности ОУ;
3. Отсутствие достаточного притока молодых специалистов;
4. Снижение активности 15% педагогов - стажистов в творческой деятельности.

Пути решения проблемы:

1. Создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в ОУ.
2. Организация профессиональной переподготовки и курсовой подготовки педагогов.
3. Необходимо вовлекать педагогов, владеющих профессиональным мастерством в работу инновационной площадки и творческих групп. Организовать работу по обобщению и передаче педагогического опыта на тематических семинарах и консультациях, посещение уроков с той же целью. Привлекать педагогов школы к методической работе и активизировать их потенциал для повышения качества образования.

Группы рисков	Виды рисков	Отрицательное влияние	Меры по снижению риска
Социально-экономические	Отсутствие притока молодых специалистов из-за недостаточного уровня оплаты педагога	Уход из школы педагогов пенсионного возраста, отсутствие отдельных специалистов	Подготовка выпускников по целевым направлениям
Социально-педагогические	Снижение заинтересованности членов педагогического коллектива в деятельности по реализации программы развития	Ухудшение качества выполнения предусмотренных программой развития программ, невозможность эффективного решения новых задач и достижения новых результатов образовательной деятельности ОУ	Вовлечение членов педагогического коллектива в совместную деятельность по разработке программы развития, мотивация педагогов в рамках системы морального и материального стимулирования, создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе
Маркетинговые	Неудовлетворенность потребителей услуг (родителей, учащихся)	Расхождение требований к качеству образования родителей, учеников, учителей.	Независимые исследования удовлетворенности предоставляемыми услугами,

			исследование реального спроса
Технико-технологические	Отсутствие необходимого оборудования и изношенность имеющегося; внедрение новых технологических стандартов, снижающих возможности существующих в ОУ	Недостаточная материальная база для эффективного учебно-воспитательного процесса и внедрения информационных технологий	Первоочередное финансирование программы информатизации школы
Форс-мажорные обстоятельства	Непредвиденные затраты	Резкое увеличение текущих расходов	Введение жесткого режима снижения текущих расходов и экономного расходования имеющихся ресурсов, поиск и привлечение к сотрудничеству поставщиков услуг по более низким тарифам.

Нами сформулирован список потребностей педагогических работников и действий администрации, которые помогут, на наш взгляд, удовлетворить потребности педагогов.

<b>Потребности педагогов</b>	<b>Реализация базовых потребностей</b>
Потребность в безопасности	Предоставить гарантии сохранения рабочего места, получения заработной платы (источника дохода), безопасности труда, комфортных условий, стабильности
Потребность в общении	Создать условия взаимного доверия, взаимопонимания, профессионального взаимодействия между учителями
Познавательная потребность	Обеспечить организационные и научно-методические условия для развития профессиональной компетентности, повышение квалификации педагогических работников, в том числе развивать внутрикорпоративное повышение квалификации
Потребность в автономии	Предоставить возможность принимать независимые творческие решения, нести ответственность за себя и свою деятельность
Потребность в достижении успеха	Содействовать самореализации педагога, обеспечить поощрение, одобрение, признание, благодарность, вознаграждение и др.
Потребность в самореализации	Создать условия для проявления творческого педагогического потенциала работников. Поддерживать становление профессионализма, развитие личности

Потребность в ресурсах	Обеспечить материальные и социальные ресурсы и учесть личные интересы: стабильная почасовая нагрузка, стабильная заработная плата, качественная материально-техническая база, социальная поддержка
Этическая потребность	Создать условия для становления и развития педагогической этики – способствует удовлетворению потребности педагога в нравственном самосовершенствовании
Потребность в положительных эмоциях	Обеспечить условия для гармоничного взаимодействия, взаимоуважения и доброжелательности в педагогическом коллективе

Предварительно определены принципы мотивации профессионального развития.

Мотивы к профессиональному развитию	Стимулы, которые можно использовать для профессионального развития	Примечание
Самостоятельность, самореализация в творческой профессиональной деятельности	Открыть собственный мастер-класс для учителей ОО, города, края. Повысить самостоятельность, работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать удобный график работы (расписание). Содействовать в разработке, утверждении и распространении авторской программы	Администрация обеспечивает организационные и психолого-педагогические условия для профессионального роста педагогических работников, повышения квалификации, стимулирование инновационной деятельности
Личное развитие, расширение информационного поля	Направить на престижные курсы. Предоставить время (свободный день) на методическую работу. Содействовать в профессиональной переподготовке по интересующей учителя специальности	Администрация создает оптимальные условия для личностного и профессионального роста педагога
Самоутверждение, достижение социального успеха	Содействовать в подготовке к печати авторских публикаций и пособий. Назначить руководителем методического объединения или руководителем творческой группы ОО. Предоставить право проводить занятия, семинары для внутрикорпоративного повышения квалификации. Рекомендовать учителя для работы в экспертных группах, предметных или конфликтных комиссиях	Администрация обеспечивает психолого-педагогические, научно-методические условия для профессиональной карьеры учителя, улучшает имидж учителя в глазах общественности
Работать в коллективе	Включить в состав различных органов, которые решают важные проблемы в жизни ОО	Администрация морально и материально поощряет учителей, которые проявили инициативу в решении важных проблем ОО

Стабильность и защищенность	Защитить от посягательств на профессиональную честь учителя со стороны администрации ОО, общественности, родителей. Гарантировать статус в коллективе	Администрация обеспечивает стабильность, защищенность
Состязательность	Оказать методическую помощь при подготовке к профессиональному конкурсу.	Администрация совершенствует систему стимулирования преподавателей, творчески использующих свой педагогический потенциал

### Пояснительная записка

Целью программы является формирование эффективного кадрового обновления и условий его дальнейшего развития.

#### Задачи:

1. Обеспечение образовательного учреждения квалифицированными педагогическими кадрами.
2. Развитие корпоративной культуры, экономических стимулов и социальных гарантий с целью создания условий для наиболее полной самореализации педагогов.
3. Совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения.
4. Создание эффективной системы стимулирования деятельности работников школы.
5. Организация непрерывного образования педагогических кадров, системы повышения их профессиональной квалификации и мастерства, как основное условие повышения качества образования:
  - информирование педагогов о современных тенденциях в системе образования (внедрение ФГОС, профессионального стандарта);
  - включение педагогов в проектную деятельность;
  - формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию;
  - изменение установок и ожиданий членов педагогического коллектива по отношению к их роли в системе образовательного учреждения;
  - содействие процессу профессиональной и психологической адаптации новых членов педагогического коллектива

#### Основные направления деятельности:

- Привлечение педагогических кадров, в том числе молодых специалистов. Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников.
- Внедрение профессионального стандарта. Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.
- Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений Программы развития школы. Реализация школьного непрерывного повышения квалификации.
- Развитие системы школьных традиций для педагогов.



## **Сроки и этапы реализации**

### **I этап. Организационный – 2020 год:**

Анализ состояния кадровой политики.  
Планирование реализации основных направлений программы.  
Создание условий реализации программы.  
Начало реализации программы.

### **II этап. Практический – 2021 -2022 годы:**

Поэтапная реализация ведущих направлений и идей программы в соответствии с целями и задачами.  
Промежуточный мониторинг результатов.  
Корректировка планов в соответствии с целями и задачами и промежуточными результатами.

### **III этап. Заключительный - 2023 год:**

Завершение реализации программы.  
Мониторинг результатов.  
Анализ результатов и определение перспектив дальнейшего развития школы.

### **Принципы организации деятельности:**

- рефлексивность;
- активность;
- личностная значимость;
- ценностная ориентированность;
- практическая направленность;
- диалогичность.

## **Ожидаемые результаты**

### **1. Системные эффекты:**

- перспективный системный анализ образовательного пространства школы;
- актуализация ценностных ориентиров профессионального сообщества;
- организация единой методической модели школы;
- разработка системы работы по повышению квалификации педагогических кадров ОУ;
- разработка интеллектуальной продукции, соответствующей потребностям учреждения (разделы основной образовательной программы школы, авторские программы учебных курсов, рабочие программы по предметам, методических/дидактических материалов различного рода);
- стимулирование научно-методической деятельности внутри учреждения (создание творческих/ проблемных групп);
- Привлечение в школу молодых учителей.

## 2. Эффекты саморазвития педагогов:

- определение концептуальных основ индивидуальной профессиональной деятельности;
- развитие индивидуального стиля педагогической деятельности;
- наличие Индивидуальных программ учительского роста;
- повышение качества содержания педагогического Портфолио.

## 3. Образовательный эффект:

- позитивная динамика развития обучающихся школы.

### **Критерии эффективности реализации программы**

- 100% укомплектованность квалифицированными педагогическими кадрами;
- увеличение до 40% от общего количества педагогов до 35 лет;
- соответствие компетенций педагогов требованиям профессионального стандарта;
- количество и качество результатов деятельности педагогов, составляющих основу педагогического Портфолио;
- количество и качество Индивидуальных программ учительского роста;
- количество и качество методических и дидактических разработок педагогов.

### **Диагностический инструментарий**

- Методика оценки уровня субъективного контроля по шкале Дж.Роттера (адаптация оригинальной методики в авторстве Бажина Е.Ф., Голынкиной С.А., Эткинда А.М., институт им.Бехтерева);
- Исследование самооценки по методу Дембо-Рубинштейн (модификация П.В. Яньшина с элементами беседы);
- Самооценка особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности (анкета).
- Анализ Портфолио.

### **Условия реализации программы.**

#### 1. Финансово-экономические:

- средства на повышение квалификации (обучение) педагогического состава;
- средства на стимулирование педагогов;
- средства на техническое обеспечение.

#### 2. Кадровые:

- заместитель директора по УВР;
- появление методического наставничества;
- технический консультант (оператор, лаборант);
- педагог-библиотекарь.

#### 3. Информационно-методические:

- свободный доступ к информационным Интернет-ресурсам;
- организация подписки на предметно-методические издания.

#### 4. Материально-техническое обеспечение:

- наличие свободного доступа к ПК;
- свободный доступ в Интернет в здании ОУ;
- наличие единой локальной внутренней сети ОУ;
- достаточное количество электронных носителей информации.

#### Источники финансирования программы

- Бюджетные средства.

#### Исполнители

- Административная команда и педагогический коллектив.

#### Координатор

- Директор школы/ заместитель директора по УВР

#### Содержание программы

№ п/п	Мероприятия	Ожидаемый результат	Индикаторы	Сроки
1.	Организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения.	Формирование заказа на подготовку педагогических кадров.	100% укомплектованность штатного расписания	Январь ежегодно
2.	Организация научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала.	Повышение мастерства учителя.  Теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования	Наличие перспективного плана	Апрель 2020
3.	Совершенствование системы внутришкольного контроля	Привлечение педагогов школы к участию в ВСОКО	Наличие системы ВСОКО	Апрель 2020-октябрь 2020
4.	Представление и награждение лучших работников школы.	Поощрение труда педагогов-новаторов,  стимулирования педагогов для вовлечения их в инновации	Увеличение доли педагогов, имеющих награды разного уровня	Постоянно (сентябрь, март)
5.	Создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников школы	- Создание в учительской уголка для отдыха, психологической разгрузки.  - Рациональное расписание в соответствии с нагрузкой	Уменьшение больничных листов, отсутствие признаков «физической усталости	Ежегодно

		педагогов.  - Проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра.	педагогов»	
6.	Организация профориентационной работы в 8 - 11х классах, направленной на педагогические специальности.	Приток молодых специалистов, выпускников школы.	Доля выпускников, работающих в образовании	Постоянно
7.	Организация информирования педагогического коллектива об основных направлениях модернизации образования через систему практико-ориентированных семинаров. Формирование позитивного восприятия инновационных процессов	Преодоление психологического сопротивления к восприятию и внедрению инноваций в учебно-воспитательный процесс	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Увеличение доли педагогов, имеющих положительную мотивацию к восприятию инноваций;</li> <li>• Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку.</li> </ul>	Январь 2020  Постоянно
	Организация курсовой переподготовки в соответствии с потребностями реализации ФГОС второго поколения, профстандарта и потребностей школы	Наличие системы внутришкольного повышения квалификации		
8.	Развитие института наставничества	Обновление состава педагогического коллектива	Укомплектованность школы педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.	Январь – декабрь 2020
	Совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов.	Организация стажировок, обязательные курсы повышения квалификации, консультации методистов и опытных педагогов, участие в школе молодого учителя	Увеличение количества педагогических работников в возрасте до 35 лет.	Ежегодно
9.	Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов и членов административной команды	Своевременное прохождение курсовой подготовки.	Наличие перспективного плана курсовой подготовки	Постоянно

10.	<p>Обеспечить рост профессионализма педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях.</li> <li>• Публикация работ педагогов в профессиональных изданиях и в СМИ.</li> <li>• Освоение педагогами технологий формирования развития функциональной грамотности</li> </ul>	<p>Создание школьной модели методической деятельности, направленной на персонафикацию сопровождения.</p> <p>Организация школьного конкурса авторских методических разработок.</p>	<p>Доля педагогов, занимающихся творческой деятельностью.</p> <p>Доля педагогов, повышающих квалификацию в дистанционной форме.</p> <p>Доля педагогов, имеющих публикации в профессиональных изданиях и СМИ.</p> <p>Доля педагогов, внедряющих в учебный процесс инновационные формы обучения.</p> <p>Увеличение количества участников конкурсного движения различного уровня</p>	Постоянно
11.	<p>Создание «Портфолио»</p> <p>Демонстрация опыта работы педагогов на различном уровне.</p>	<p>Обеспечение условия для расширения мест демонстрации успешности педагогов</p>	<p>Увеличение доли педагогов имеющих Портфолио до 50%.</p> <p>Доля педагогов школы, которые представляют опыт своей работы через семинары и мастер-классы;</p> <p>Увеличение доли педагогов, принимающих участие в работе методических семинаров и др.</p>	Постоянно
12.	Участие молодых педагогов	Создание условий для успешной	Доля молодых	Постоянно

	в конкурсах профессионального мастерства	профессиональной адаптации молодых специалистов	специалистов, принявших участие в конкурсах, результативность участия	но
13.	Оказание методической помощи при аттестации	100% учителей аттестуются в соответствии с заявленной категорией.		Постоянно
14.	Корректировка критериев для осуществления стимулирования деятельности педагогов в условиях реализации ФГОС второго поколения.  Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов школы	Корректировка механизмов стимулирования педагогов. Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов школы	Доля педагогов, получающих стимулирующие доплаты	Постоянно
15.	Разработать комплект локальных нормативных актов по оценке уровня преподавания: - выявление успешных сотрудников; - выявление сотрудников, нуждающихся в методической и психологической поддержке	Системное внедрение оценки педагогических кадров (педагогический мониторинг). Обучение руководящего кадрового блока современным технологиям оценки персонала.	Доля программ учительского роста	постоянно
	Развитие и поддержка школьных традиций.	- День учителя.  - 8 марта, 23 февраля  - Новый год.  - День Победы.  - Кросс наций, Лыжня России, Российский Азимут.  - День школы.  - Встреча поколений.  День пожилого человека.  - Окончание учебного года.	Доля включенных педагогов	Ежегодно

### Управление реализацией Программы

1. Отчет на Управляющем совете 1 раз в год,

2. Отчет на педагогическом совете 1 раз год,
3. Размещение информации на сайте ОУ 1 раз в год

### **Приложения**

1. Корпоративный стандарт
2. Положение о системе непрерывного повышения квалификации педагогов МБОУ «СОШ №2»
3. Положение о Наставничестве
4. Положение об индивидуальном сопровождении педагогов
5. Положение о методической работе в МБОУ «СОШ №2»