

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Ярославской средней  
общеобразовательной школы № 2

 А.В. Жуйков

03.10.2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Начальник ОНО Администрации МО  
«Ярский район»

 Л.Ф. Борисова

02.10.2021 г.

**Программа по осуществлению поддержки молодых педагогов и  
реализации деятельности муниципального ресурсного центра  
«Школа молодого педагога»**

Автор: Никифорова Наталья Николаевна,  
учитель начальных классов,  
МБОУ Ярославская средняя  
общеобразовательная школа № 2,

пос. Яр, 2021 г.

“Следует поддержать развитие сетевых педагогических сообществ, интерактивных методических кабинетов - словом, всего того, что формирует профессиональную среду...”. В.В. Путин

*Актуальность программы* - Изменения, происходящие в современной системе образования, выдвигают необходимость формирования новых профессиональных компетенций учителей в условиях реализации ФГОС и профессионального стандарта педагога. Большую роль в вопросах непрерывного развития профессионализма педагогов играет методическая работа. В целях повышения ее эффективности в Ярском районе были проанализированы все возможности муниципальной методической службы по поиску новых идей и современных технологий. Чтобы обеспечить качественно новое методическое сопровождение деятельности педагогических кадров, была создана новая модель методической службы, включающая современные формы взаимодействия с педагогами - ресурсный центр «Школа молодого педагога», включающий опорную школу для учителей-предметников на базе школ, имеющих опытных учителей района, творческие и проблемные группы, творческие мастерские, лаборатории и т.д.

Данное профессиональное педагогическое сообщество явилось важным ресурсом развития муниципальной системы образования, прежде всего для целенаправленного распространения позитивных результатов инновационной деятельности педагогических работников района. Изначально идея рождения центра была связана с существующей на то время проблемой становления, развития и закрепления молодых педагогов в педагогической деятельности. Нужны были особые условия, позволяющие заявить о себе начинающим педагогам. Одним из таких условий явилось создание сообщества учителей, которое должно было способствовать поддержке активных молодых педагогов района, содействовать их профессиональному становлению и росту. В дальнейшем акцент деятельности ресурсного центра сместился на инициирование успешности профессиональной деятельности начинающих педагогов района, создание предпосылок их работы в

режиме развития.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к «новому» образованию.

Анализ работы с молодыми учителями показывает, что наибольшие сложности у начинающих учителей вызывают вопросы организации урока, дисциплины и порядка на уроке, методическая сторона урока, оформление школьной документации, организация работы с родителями обучающихся, осуществление классного руководства.

Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому является необходимостью оказание постоянной методической помощи учителям.

Практика работы муниципального ресурсного центра показывает, что в решении общих задач, которые рассматриваются в профессиональном (педагогическом) сообществе, специалист получает адекватную оценку своей деятельности со стороны коллег.

Таким образом, необходимо создавать условия для развития внутренних мотивов педагогического роста, формировать личность педагога с объективным восприятием «Я-концепции», способной к самовоспитанию, самообразованию, саморазвитию. При этом особое значение приобретает этап «входа» в педагогическую профессию, работа с молодыми учителями, как важнейшая составляющая кадрового ресурса муниципальной системы образования.

Особенностью реализации Программы по осуществлению поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества, вызвана еще и тем, что осуществляется вовлечение молодых специалистов в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года, в соответствии с целевой моделью наставничества.

Решение стратегической задачи профессионального развития молодых

кадров в образовании лежит в плоскости развития отношений профессионалов, находящихся на разных этапах жизненного цикла профессии, где ресурсом эффективного сопровождения профессионального развития молодого учителя является профессиональная успешность, авторитет более опытного партнера и установка на опережающий характер развития.

Оптимальное решение проблем, указанных выше, может быть обеспечено применением программно-целевого метода, который основан на подчинении распределения ресурсов и мероприятий достижению целей.

### **Пояснительная записка**

В современных условиях фундаментальное значение имеет информатизация сферы образования. Всем известны новые требования к современной школе, включающие и такие пункты, как обновленное содержание образования, интеграция информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс; активные формы учебной деятельности; инновационные формы организации образовательного процесса, в том числе проектная, исследовательская, дистанционная форма, индивидуализация; новая роль педагога в школе; использование новых цифровых учебных инструментов, электронных медиатек.

Все перечисленные позиции определяют новые направления деятельности педагога, новые цели и задачи, которые в совокупности трудно решить в одиночку, но несложно с помощью положительного опыта педагогической общественности, уже внедряющей на практике новые подходы к образовательному процессу и имеющей желание поделиться этим опытом.

Цель создания муниципального ресурсного центра - обеспечение эффективного функционирования сети коллективного наставничества для создания условий непрерывного профессионального развития учителей и повышение качества деятельности сетевых педагогических сообществ на основе распространения лучших методических практик и инновационного опыта.

Задачи деятельности муниципального ресурсного центра:

- формирование и развитие сетевой инфраструктуры, включенной в инновационные процессы образовательной системы района;
- научно-методическое сопровождение деятельности сетевых сообществ;
- систематизация, обобщение и развитие лучших методических практик и инноваций в образовательной системе района;
- решение задач практико-ориентированного обучения педагогических кадров муниципальной системы образования, оперативного формирования дефицитных профессиональных компетенций;
- внедрение неформального и информального образования педагогических кадров в едином научно-методическом пространстве района;
- создание условий для непрерывного роста профессионального мастерства учителей.

Основная идея Программы заключается в разработке комплексной модели методического сопровождения работы по наставничеству среди педагогических кадров, отражающей технологический аппарат и инструментарий, необходимые для создания в масштабах районной системы образования условий и возможностей непрерывного роста профессионального мастерства молодых учителей. Комплексная модель методического сопровождения носит системный и практико-ориентированный характер, включает структурно-субъектную, нормативно-правовую, процессно-организационную, деятельностно-методическую, компетентностную модели, обладает полнотой, вариативностью, универсальностью и достаточным потенциалом для использования в любой образовательной организации. Результаты реализации Программы позволят повысить эффективность функционирования системы образования района, обеспечат представление стратегии ее дальнейшего развития и прогнозируемых перспектив.

Досрочное прекращение реализации Программы или ее корректировка может осуществляться на основе подготовки соответствующего распоряжения Управления образования и архивов МО «Ярский район».

Таким образом, в рамках Программы создается эффективно функционирующая многоуровневая система сопровождения педагогов района, обеспечивающая непрерывный рост профессионального мастерства учителя за счет полноценного использования кадровых, информационных, нормативно-правовых, методических, материальных ресурсов муниципальной системы образования.

#### Муниципальный ресурсный центр

- направлен на создание действенных механизмов научно-методического сопровождения районной инновационной сетевой инфраструктуры, формирующей систему коллективного наставничества и обеспечивающей условия для непрерывного роста профессионального мастерства современного учителя в соответствии с его профессиональными потребностями;
- способствует систематизации единого научно-методического пространства, концентрирующего актуальные ресурсы и эффективный опыт, доступность которых обеспечивается разнообразием сетевых форм профессионального сотрудничества;
- предусматривает организацию взаимодействия субъектов муниципального уровней и уровня образовательной организации, ответственных за научно-методическое сопровождение, специалистов органов управления образованием, территориальных методических служб, педагогов образовательных организаций;
- является компонентом районной методической системы образования в части поддержки, становления и закрепления в образовательных организациях молодых педагогов.

### **Основные цели и задачи Программы.**

#### ***Цели Программы:***

- 1) Создание условий профессионального становления и развития молодых педагогов образовательных организаций и их эффективного взаимодействия для повышения качества образования.
- 2) Формирование многовекторной муниципальной системы наставничества для начинающих педагогов средствами образовательных организаций района.

Для достижения целей Программы необходимо решить *следующие задачи*:

- ✓ проектирование организационно-управленческой структуры научно-методического, практико-педагогического сопровождения и поддержки профессионального становления молодого педагога в рамках муниципальной методической службы;
- ✓ обеспечение непрерывного «опережающего» развития кадрового ресурса муниципальной системы образования;
- ✓ проведение мониторинга профессиональных затруднений и профессиональных дефицитов молодых педагогов;
- ✓ обеспечение адресной поддержки профессионального становления и развития молодых педагогов на основе принципов непрерывности и персонализации;
- ✓ обеспечение привлечения различных ресурсов в формате консалтингового сопровождения образовательных организаций;
- ✓ осуществление системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых педагогов.

***Целевые индикаторы и показатели Программы:***

- ✓ доля молодых педагогов, прошедших диагностику профессиональных затруднений и дефицитов в области предметных,
- ✓ методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций;
- ✓ доля молодых специалистов образовательных организаций, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы;
- ✓ доля молодых педагогов системы, которые получают методическую помощь (поддержку) через методические объединения и профессиональные (в т.ч. сетевые) сообщества;
- ✓ наличие мероприятий (образовательных событий и образовательных активностей), направленных на оказание методической помощи (поддержки) молодым педагогам и наставничеству;
- ✓ наличие адресных рекомендаций по осуществлению поддержки молодых

педагогов и наставничеству (или по результатам анализа результатов мониторинга муниципальных показателей);

✓ наличие управленческих решений по осуществлению поддержки молодых педагогов и наставничеству (или по результатам анализа результатов мониторинга муниципальных показателей).

### **Сроки реализации Программы**

Реализация Программы рассчитана на три года (2021 - 2023 годы). Срок реализации соответствует сроку статуса «молодого педагога» начинающими педагогическую деятельность учителями.

### **Ожидаемые результаты реализации Программы**

✓ увеличение доли молодых педагогов, прошедших диагностику профессиональных затруднений и дефицитов в области предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций;

✓ увеличение доли молодых специалистов образовательных организаций, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы;

✓ увеличение доли молодых педагогов, которые получающих методическую помощь (поддержку) через методические объединения и профессиональные (в т.ч. сетевые) сообщества;

✓ наличие мероприятий (образовательных событий и образовательных активностей), направленных на оказание методической помощи (поддержки) молодым педагогам и наставничеству ежегодно в 2021 – 2023 учебных годах;

✓ наличие адресных рекомендаций по осуществлению поддержки молодых педагогов и наставничеству (или по результатам анализа результатов мониторинга муниципальных показателей) ежегодно в 2021 – 2023 учебных годах;

✓ наличие управленческих решений по осуществлению поддержки молодых педагогов и наставничеству (или по результатам анализа результатов мониторинга муниципальных показателей) ежегодно в 2021 – 2023 учебных годах.

Результатом правильной организации работы ресурсного центра будет:

✓ высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую

работу, культурную жизнь образовательных организаций;

- ✓ возрастающая уверенность педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- ✓ повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школах.

### **Содержание и система мероприятий Программы**

Основные мероприятия Программы представлены в Планах работы муниципального ресурсного центра на три года.

### **План работы муниципального ресурсного центра**

#### **«Школа молодого педагога»**

**на 2021-2022 учебный год**

<i>Направления деятельности и</i>	<i>Формы работы</i>	<i>Наименование мероприятия</i>	<i>Планируемые сроки проведения</i>
Технологическая деятельность	Конкурс методических разработок	Конкурс на лучший конспект занятия по развитию функциональной грамотности.	Апрель- май 2022 года
Научная деятельность	Семинар - практикум	Особые дети – особый подход.	Октябрь 2021 года
	Семинар	Воспитание в современной школе: от программы к действиям.	Декабрь 2021 года
Педагогическая деятельность	Круглый стол	«Мои находки 2022».	Март 2022 года
	Индивидуальные и групповые консультации	Методика преподавания предмета, внеурочная деятельность, воспитательная работа.	В течение года
Управленческая деятельность	Анкетирование	Изучение педагогических потребностей и возможностей молодых специалистов для планирования работы.	В течение года

**План работы муниципального ресурсного центра  
«Школа молодого педагога»  
на 2022-2023 учебный год**

№	Тема заседаний	План заседаний	Сроки
	Организация работы «Школы молодого педагога» в 2022-2023 учебном году	1. Итоги работы «Школы молодого педагога» в 2021-2022 учебном году. 2. Обсуждение плана работы «Школы молодого учителя» на 2022-2023 учебный год. 3. Практическая деятельность: Создание электронных дидактических материалов для использования учителем на уроке (совместно с Точкой роста).	октябрь
2	Профессиональные конкурсы педагогов, как один из важных компонентов в становлении молодых специалистов.	1. Профессиональные конкурсы педагогов и их роль в становлении молодого специалиста. 2. Эффективное использование педагогических приемов на уроках учителями года (совместно с Точкой роста) - Камалов Р.Р., заместитель директора по УВР МБОУ Гимназия №14, г. Глазов. 3. Педагог года Ярского района: нормативные документы, опыт, впечатления участников прошлых лет. 4. Конкурс на получение денежного поощрения лучшими педагогическими работниками в Удмуртской Республике – опыт педагогов-участников Ярского района.	ноябрь
3	Формирование ключевых компетенций обучающихся в процессе обучения	1. Методы обучения и их эффективное применение в образовательном процессе. 2. Система оценивания и приемы рефлексии.	декабрь
4	Методология использования современных технологий в образовательном процессе	1. Дистанционное обучение как способ взаимодействия учителя и ученика. 2. ЭОРы в образовательном процессе учителя.	февраль

5	Научно-практическая конференция педагогов как одна из форм повышения профессионального уровня учителя.	Научно-педагогическая конференция педагогов Ярского района – 2023 «Творчество педагога - потенциал повышения качества образования».	апрель
---	--	---	--------

**План работы муниципального ресурсного центра  
«Школа молодого педагога»  
на 2023-2024 учебный год**

№	Тема заседаний	План заседаний	Сроки
1.	Организация работы «Школы молодого педагога» в 2023-2024 учебном году.	1. Итоги работы «Школы молодого педагога» в 2022-2023 учебном году. 2. Обсуждение плана работы «Школы молодого учителя» на 2023-2024 учебный год. 3. Практическая деятельность: нормативные документы учителя.	сентябрь
2.	Преимущества в работе педагогов дошкольных и школьных образовательных организаций.	Семинар-практикум «Скоро в школу малышам» (совместно с РМО воспитателей детских садов и РМО учителей начальных классов).	октябрь
3.	Одаренные дети в школе.	Научно-исследовательская и проектная деятельность с обучающимися - одно из основных направлений ФГОС.	ноябрь
4.	Обобщение опыта работы педагогов.	Конкурс лучших педагогических практик, опыта работы наставников в ОО.	январь
5.	Неуспевающие дети	Семинар-практикум: конструктивное взаимодействие с учащимися, имеющими проблемы в обучении. Советы молодому учителю.	февраль
6.	Научно-практическая конференция педагогов как одна из форм повышения профессионального уровня учителя.	Научно-педагогическая конференция педагогов Ярского района – 2024 «Инновационные методы и традиционные подходы в условиях обновленного российского образования»	апрель

## **Методическое сопровождения ресурсного центра «Школа молодого педагога»**

Оценка качества методической работы по осуществлению поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества проводится в соответствии с показателями мониторинга эффективности модели методической работы в образовательной системе на муниципальном уровне.

Реализация Программы по осуществлению поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества осуществляется в соответствии с планом мероприятий Программы, содержащим значимые контрольные события Программы, сроки и ожидаемые результаты.

Управление и контроль за реализацией Программы осуществляет МКУ «Информационно-методический центр развития образования МО «Ярский район».

МБОУ Ярская средняя общеобразовательная школа № 2:

- 1) несет ответственность за реализацию и конечные результаты Программы;
- 2) ежегодно уточняет и согласовывает с МКУ «Информационно-методический центр развития образования МО «Ярский район» программные мероприятия;
- 3) подготавливает для утверждения Планы проведения мероприятий, результаты мониторинга результативности методического сопровождения молодых педагогов реализации системы наставничества в Ярском районе.

Механизм реализации Программы включает:

- выполнение программных мероприятий;
- достижения индикативных показателей Программы;
- проведение мониторинга эффективности реализации Программы и направление адресных рекомендаций в муниципальные образовательные организации.

Методы наставнической деятельности отличаются большим разнообразием. В зависимости от вида особенностей конкретной ситуации, используются методы, заимствованные из педагогики, андрагогики, социальной работы, профконсультирования, психотерапии и других отраслей практической

психологии, коррекционной педагогики и т.д. Среди основных (общеупотребительных) методов наставнической деятельности обозначены:

- методы организации деятельности, выступающей фактором развития и накопления личностно значимого опыта;
- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, социометрия и т. д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
- нетворкинг — метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами;
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
- личный пример (опытный педагог как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);
- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование.

Формы работы с молодыми специалистами:

#### 1. Коллективная работа

- Педагогический семинар
- Вечера вопросов и ответов

- Круглый стол
  - Педагогические конференции
2. Групповая работа
- Групповое консультирование
  - Групповые дискуссии
  - Обзоры педагогической литературы
  - Деловые игры
3. Индивидуальная работа
- Индивидуальные консультации
  - Практические занятия
4. Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами
- Технология сотрудничества
  - Коучинг
  - Кейс-метод
  - Технология открытого пространства
  - Квик – настройка
  - Мастер-класс (практикум).

### **Ожидаемые результаты реализации Программы**

Реализация мероприятий, предусмотренных Программой, позволит достичь следующих целевых показателей:

№ n/n	Наименование целевого показателя (единица измерения)	Плановые значения		
		2021- 2022 год	2022- 2023 год	2023- 2024 год
1	Доля молодых педагогов, прошедших диагностику профессиональных затруднений и дефицитов в области предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций (в процентах)	80	90	100
2	Доля молодых специалистов образовательных организаций, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы	90	100	100

	(в процентах)			
3	Доля молодых педагогов системы, которые получают методическую помощь (поддержку) через методические объединения и профессиональные (в т.ч. сетевые) сообщества и (или) через муниципальный ресурсный центр молодых педагогов (в процентах)	90	95	100
4	Количество проектов по поддержке молодых педагогов (в единицах)	1	2	2
5	Наличие мероприятий (образовательных событий и образовательных активностей), направленных на оказание методической помощи (поддержки) молодым педагогам и наставничеству	+	+	+
6	Наличие адресных рекомендаций по осуществлению поддержки молодых педагогов и наставничеству (или по результатам анализа результатов мониторинга муниципальных показателей)	+	+	+
7	Наличие управленческих решений по осуществлению поддержки молодых педагогов и наставничеству (или по результатам анализ результатов мониторинга муниципальных показателей)	+	+	+

### **Формы контроля и оценка эффективности реализации Программы**

Для оценки результативности и эффективности реализации Программы наставничества используется модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает ресурсный центр от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- *реакция наставляемого (молодого педагога)*, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в сообществе центра;
- *изменения в знаниях* и их оценки;
- *изменение поведения* и способа действий в проблемных ситуациях;
- *общая оценка результатов* в образовательной организации;

1) оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция.

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует в рамках ресурсного центра, с другими педагогами, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки реализации Программы.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата деятельности ресурсного центра:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация педагогов-наставников, привлекаемых для реализации Программы, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

В результате оценки реакции наставляемого на процесс деятельности анкетирование дает ответы на такие важные вопросы, как:

- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в Программе наставничества;
- пути совершенствования системы (модели) наставничества и деятельности каждого наставника;

2) оценка знаний, полученных во время реализации Программы ресурсного центра.

Оценка эффективности Программы предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной

оценки – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации Программы ресурсного центра.

3) оценка изменения поведения.

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения Программы. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов.

Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться *анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение*;

4) оценка результатов в образовательной организации.

Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности деятельности молодого педагога в организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса).

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность решения о внедрении (применении) системы наставничества в форме муниципального ресурсного центра.

Оценка эффективности реализации Программы осуществляется в целом, включая оценку степени достижения целей и решения задач Программы. Эффективность реализации Программы оценивается на основе мониторинга эффективности реализации Программы.

## Библиографический список

1. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html>.
2. Василевская Е.В. Методическая работа в системе образования: состояние, тенденции, проблемы. Монография. Москва, 2018.
3. Маковецкая Ю.Г., Грачева Н.В., Серикова В.И. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях [Электронный ресурс]: методические рекомендации / сост. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 904 Кб). – Челябинск : ЧИППКРО, 2021.
4. Пахомова Е.М., Дуганова Л.П. Установочный семинар как инновационная форма повышения уровня готовности учителя к профессиональной деятельности в условиях конкурса./ Пахомова Е.М., Дуганова Л.П.//Методист. - 2019.-№3. - с.5-17.
5. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. –М.: Центр педагогического образования, 2020.
6. Фоменко Е.В. Продюсирование педагогов с высокими профессиональными достижениями./ Фоменко Е.В. //Организаторам методической работы: новые идеи и действия. Методические рекомендации. Хабаровск. 2018, с.57-65.