

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Лянторская средняя общеобразовательная школа № 4»**

**СОГЛАСОВАНО**  
методическим советом  
МБОУ «Лянторская СОШ №4»  
протокол № 1  
от «30» августа 2024г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
педагогическим советом  
МБОУ «Лянторская СОШ №4»  
О.Я.Саютина

приказ № 398  
от «01» сентября 2024г.

**Персонализированная программа  
наставничества  
Максимовой Светланы Робертовны,  
учителя истории и обществознания  
МБОУ «Лянторская СОШ №4»  
на 2023 - 2026 учебный год**

Педагог-наставник:  
Горбунова Александра  
Викторовна-учитель  
истории, высшая  
квалификационная  
категория

## Паспорт программы

| Наименование программы                         | Персонализированная программа наставничества вновь принятого на работу педагога  |
|--|--|
| <b>Нормативно-правовая база</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Указ президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</li> <li>- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ);</li> <li>- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н);</li> <li>- Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель) (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н);</li> <li>- Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года;</li> <li>- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 21.05.2021 №287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;</li> <li>- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г.;</li> <li>- Национальный проект «Образование»;</li> <li>- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li> <li>- Приказ департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района от 19.08.2020 № 465 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Сургутского района»;</li> <li>- Приказ МБОУ «Лянторская СОШ №4» от 30.08.2024 №398 «О реализации целевой модели наставничества»;</li> <li>- Устав МБОУ «Лянторская СОШ № 4»;</li> <li>- Основная образовательная программа НОО</li> </ul> |
| <b>Название учреждения</b>                     | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Лянторская средняя общеобразовательная школа №4» (сокращенное – МБОУ «Лянторская СОШ №4»)  |
| <b>Юридический адрес (с указанием индекса)</b> | 628611, Российская Федерация, Ханты-Мансийский автономный округ - Югра, г. Лянтор, ул. Эстонских Дорожников, строение 44   |
| <b>Телефон (код и номер)</b>                   | 8(34638) 25-6-87   |
| <b>e-mail</b>                                  | <a href="mailto:lschool4@mail.ru">lschool4@mail.ru</a>   |
| <b>Сайт</b>                                    | <a href="https://lschool4.gosuslugi.ru">https://lschool4.gosuslugi.ru</a>  |
| <b>Руководитель программы</b>                  | Саютина Ольга Яковлевна, директор МБОУ «Лянторская СОШ № 4»  |

|   |   |
|---|---|
| <b>Педагог-наставник, автор-составитель программы</b> | Горбунова Александра Викторовна – учитель истории, высшей квалификационной категории МБОУ «Лянторская СОШ № 4»  |
| <b>Наставляемый</b>                                   | Максимова Светлана Робертовна – учитель истории, МБОУ «Лянторская СОШ № 4»  |
| <b>Характеристика наставляемого</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- возраст 26 год;</li> <li>- педагогический стаж 2 года;</li> <li>- трудоустроен на должность «учитель истории»</li> </ul>   |
| <b>Цель, задачи программы</b>                         | <p><b>Цель:</b> содействие непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого вновь принятого педагогического работника, его самореализации и закреплению в педагогической профессии.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество;</li> <li>-выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств: добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно и ответственно выполнять должностные обязанности;</li> <li>-оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения;</li> <li>-адаптация усвоение традиций и правил поведения в школе, обучаемых к корпоративной культуре;</li> <li>-оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;</li> <li>-содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;</li> <li>-знакомить педагога с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.</li> </ul> |
| <b>Сроки и этапы реализации программы</b>             | <p>Срок реализации программы: 2023 – 2026 учебный год</p> <p>Этапы реализации:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Аналитико-прогностический (август - сентябрь 2023г.) – диагностика и проблемно-ориентированный анализ профессиональных дефицитов наставляемого, разработка концепции и стратегии достижения конечных целей, персонализированной программы наставничества.</li> <li>2. Основной (преобразующий (сентябрь 2023г.– апрель 2026г.) – проведение программных мероприятий, получение методического продукта).</li> <li>3. Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико-прогностический) (май 2026г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и развития личностного потенциала наставляемого, разработка персонализированной программы наставничества на следующий учебный год.</li> </ol>   |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Ожидаемые результаты</b></p>                   | <p>Наставляемый:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-усвоение необходимых теоретических знаний, практических навыков организации учебной деятельности, применение технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, ИКТ, цифровых образовательных ресурсов;</li> <li>-исполнение трудовых функций в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности;</li> <li>-системное повышение уровня своей профессиональной компетентности посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки, самообразования;</li> <li>-разработка собственных программно-методических продуктов: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования, диссеминация своего педагогического опыта через публикации, участие в заседаниях педагогических советов школы, городских форсайт-центров, муниципальных методических объединений и научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства;</li> <li>-повышение качества знаний обучающихся;</li> <li>-повышение уровня профессиональной компетенции и развитие личностного потенциала.</li> </ul> |
| <p><b>Социальный эффект реализации программы</b></p> | <p>Социальным эффектом организации работы по программе будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личностного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Наставляемые педагоги получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. Все это будет способствовать созданию в школе единого сплоченного педагогического коллектива, ориентированного на системное повышение качества образования обучающихся.</p>  |

## Пояснительная записка

Возрастание социальной роли учителя в постиндустриальную эпоху сопровождается ростом требований к его профессионализму и личностным качествам. Совокупность требований к профессионализму педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессионального стандарта педагога. Согласно этим документам, учитель должен быть компетентным в различных областях: обучении, воспитании, развитии учащихся; организации взаимодействия с субъектами образования; формировании образовательной среды; инновационной деятельности. Однако практика показывает, что многие из них испытывают компетентностные дефициты, спектр которых весьма широк. Выявление и преодоление данных дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования. При этом очевидно, что разные категории педагогов в условиях объективных изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности нуждаются в персонифицированной методической и психологической помощи.

Эффективным механизмом решения обозначенных выше проблем является реализация в школе системы (целевой модели) наставничества.

Наставничество обеспечивает профессиональное становление, развитие и адаптацию молодых педагогов к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, формирование их мотивации к непрерывному профессиональному образованию и саморазвитию.

Реализация целевой модели осуществляется на основании персонализированной программы наставничества.

Персонализированная программа наставничества – это документ, фиксирующий содержание совместной деятельности наставника и наставляемого по непрерывному профессиональному образованию наставляемого в установленный ими период.

Посредством персонализированной программы наставляемый педагог реализует право на выбор индивидуального маршрута повышения своей квалификации. Программа разрабатывается с учетом характера внутрикорпоративной культуры развития кадров в МБОУ «Лянторская СОШ №4» и предложений по повышению профессиональной компетенции в условиях муниципальной методической службы и региональной системы дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

**Основными принципами системы наставничества педагогических работников** являются:

1) принцип *научности* предполагает применение научно- обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип *системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

б) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у

наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Основное содержание педагогического наставничества заключается в следующем:

- оказание помощи молодым специалистам при изучении нормативно- правовых документов;

- изучение и внедрение в практику образовательной организации передового педагогического опыта

- совершенствование теоретических знаний и практических умений педагогического мастерства;

- ознакомление с новыми достижениями психолого-педагогических наук и методики преподавания предмета;

- изучение и анализ учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций;

- овладение учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса;

- овладение новыми формами и методами оценивания учебных достижений учащихся;

- помощь в изучении индивидуальных особенностей школьников и т. д.

Персонализированная программа предусматривает форму наставничества «учитель – учитель» – взаимодействие вновь принятого на работу педагога с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт школы основным вариантом является:

- взаимодействие «опытный учитель – вновь принятый на работу специалист», классический вариант поддержки для приобретения вновь принятым на работу специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

**Срок реализации персонализированной программы наставничества:** в течение 2024-2027 учебного года.

**Этапы реализации:**

1. Аналитико-прогностический (август–сентябрь, 2023г.) – диагностика и проблемно-ориентированный анализ профессиональных дефицитов наставляемого, разработка концепции и стратегии достижения конечных целей, персонализированной программы наставничества.

2. Основной (преобразующий (сентябрь 2023г.–апрель 2026г.) – проведение программных мероприятий, получение методического продукта). Заключительный (контрольно-оценочный, аналитико - прогностический) (май 2026г.) – мониторинг, анализ системных изменений в ходе реализации программы и развития личностного потенциала наставляемого, разработка персонализированной программы наставничества на следующий учебный год.

## **I. Цель, задачи, предполагаемые результаты реализации персонализированной программы наставничества**

**Цель:** содействие непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию наставляемого молодого педагогического работника/начинающего специалиста, его самореализации и закреплению в педагогической профессии.

### **Задачи:**

- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество;

- выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств: добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно и ответственно выполнять должностные обязанности;

- оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения;

- адаптация усвоение традиций и правил поведения в школе, обучаемых к корпоративной культуре;

- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей, возникших при выполнении должностных обязанностей;

- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, выработке навыков профессионального поведения педагога, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- ознакомление педагога с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

### **Предполагаемые результаты:**

наставляемый:

- овладел необходимыми теоретическими знаниями, практическими навыками организации учебной деятельности, применяет технологии системно-деятельностного и личностно-ориентированного подхода, ИКТ, цифровые образовательные ресурсы;

- исполняет трудовые функции в соответствии с должностной инструкцией, локальными актами школы в полном объеме на основе анализа результатов своей профессиональной деятельности;

- системно повышает уровень своей профессиональной компетентности посредством активного участия в различных формах методической деятельности, прохождения курсовой подготовки, самообразования; создал собственные программно-методические продукты: рабочие программы, учебно-методические комплекты, проекты, исследования, распространяет свой педагогический опыт через публикации, участие в заседаниях педагогических советов школы, городских форсайт-центров, муниципальных методических объединений и научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства;

- совместно с учителем наставником разработал методический продукт в виде программно-методических комплектов, ЦОР для осуществления образовательного процесса;

- повысил уровень успеваемости и улучшил поведение обучающихся в подшефных классах;

- преодолел чувство неуверенности при осуществлении образовательного процесса, проявляет положительное психоэмоциональное состояние, удовлетворен собственной работой;

- продолжил педагогическую деятельность в школе в следующем учебном году.

## II. Условия реализации персонализированной программы наставничества

### 2.1. Кадровое обеспечение.

В реализации персонализированной программы задействованы педагогические кадры МБОУ «Лянторская СОШ № 4»:

1. Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

### Характеристика наставника:

|  |  |
|--|--|
| Ф.И.О.   | Горбунова Александра Викторовна  |
| Должность  | Учитель истории МБОУ «Лянторская СОШ №4»   |
| Сведения об образовании                                    | Высшее, Челябинский педагогический институт, 1994 год  |
| Стаж:<br>- педагогический<br>- работы в школе              | 30<br>30   |
| Сведения об аттестации                                     | Высшая квалификационная категория  |
| Повышение квалификации                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>«Современный урок в условиях реализации ФГОС (предметы гуманитарного цикла)» – 72 часа; 2021 г.;</li><li>«Технология подготовки школьников к ЕГЭ по обществознанию с использованием модульного курса «Я сдам ЕГЭ»» - 24 часа; 2021г.;</li><li>«История России согласно Концепции нового учебно-методического комплекса по отечественной истории» - 67 часов; 2023г.</li></ul>  |
| Представление администрации школы о достижениях наставника | <p>Горбунова Александра Викторовна обладает высоким уровнем профессиональной компетентности. За время работы в школе зарекомендовала себя как добросовестный талантливый учитель. В практике своей работы применяет педагогическую технологию формирующего оценивания. Система педагогической деятельности позволяет ей добиваться высоких результатов обучения: положительная динамика основных показателей предметного результата: качество знаний обучающихся: 2023 год – 74%, 2024 год – 76%; общая успеваемость за 2023-2024 годы – 100%. Результаты всероссийских проверочных работ: 2023 год – успеваемость 100%.</p> <p>Подтверждением сформированности личностных, метапредметных, предметных результатов является наличие победителей и призёров олимпиад, конкурсов: Всероссийская олимпиада с международным участием «РОС КОНКУРС», 2022-2024 годы, 28 дипломанта I, II, III степени; Международная олимпиада по основам наук «УРФО», 2023-2025 годы, 4 призёра; Всероссийская гуманитарная олимпиада (гуманитарный цикл), 2022-2023 годы, 1,2,3 место; районная олимпиада по праву, 2021 год- 1 место; районная олимпиада по обществознанию 2023 год - 3 место; Горбунова Александра Викторовна – руководитель научно-исследовательских проектов обучающихся.</p> |



|                     |  |
|---------------------|--|
|                     | <p>Результат работы: конкурс «Исследовательские и научные работы, проекты», 2022г. - 1 место районный конкурс исследовательских работ обучающихся «Юниор», 2021 год, 2 место; подготовила команду к городской игре «Выбор за нами» 2020год - 2 место, за что награждена благодарностью от Территориальной избирательной комиссии; подготовила команду к городской игре «Ратные страницы истории» 2024г.-1 место.</p> <p>Педагогический опыт работы позволил учителю самореализоваться в рамках профессионального сообщества школы, района, Российской Федерации: 2017 г.- 2 место в муниципальном конкурсе «учитель года»; в 2018 году 1 место в финале Всероссийского конкурса «Мой лучший урок» и награждена медалью «За службу образованию», фондом наследие Менделеева; 2023 год – диплом победителя регионального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства педагогов «Мой лучший урок».</p> |
| Достижения педагога | <p>Александра Викторовна награждена Почётной грамотой Департамента образования и молодёжной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, 2012 год;</p> <p>Почётной грамотой Главы города Лянтор за высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, значительные заслуги в сфере образования и воспитания подрастающего поколения, 2018г.</p>  |

**2.Наставляемый** – педагогический работник в возрасте до 35 лет, участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставник находится во взаимодействии со всеми специалистами, задействованными в реализации системы наставничества и структурами образовательного учреждения, осуществляющими работу с наставляемыми (предметные методические объединения, социально-психологическая служба, методический (педагогический) совет).

#### **Характеристика наставляемого:**

|   |   |
|---|---|
| Ф.И.О.  | Максимова Светлана Робертовна   |
| Должность                                     | Учитель истории и обществознания  |
| Сведения об образовании                       | Бакалавр, 2016-2021 г. «Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы», г. Уфа   |
| Стаж:<br>- педагогический<br>- работы в школе | 2 года<br>1 год   |
| Сведения об аттестации                        | не имеет  |
| Повышение квалификации                        | Курсы повышения квалификации.<br>«Первая помощь в образовательной организации», 36 ч.,2023г.<br>«Курс повышения квалификации «История России согласно Концепции нового учебно-методического комплекса по отечественной истории» 67ч.,2023г.<br>«Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» 59 ч.,2023г. |

|   |   |
|---|---|
|   | «Специалист в сфере гражданского и патриотического воспитания» 36ч.,2023г.<br>«Содержание и методика преподавания курса финансовой грамотности различным категориям обучающихся» 72ч., 2023г. |
| Достижения  | Шаг в будущее 2024г. Номинация «Борьба с правонарушениями среди подростков» Сулеева Асиль.<br>ВСОШ муниципальный этап «обществознание» Волкова София 8 класс.2024г.                           |
| <b>Компетентностные дефициты наставляемого, выявленные в ходе первоначальной диагностики:</b>                                     |   |
| 1.Рациональное распределение времени на каждом этапе урока  |   |
| 2.Адаптация в новом коллективе  |   |
| 3.Недостаточное владение приёмами и методами обучения   |   |
| 4.Способы создания на уроках ситуации успеха у обучающихся с низкой учебной мотивацией  |   |
| 5. Работа с документацией   |   |
| <b>Общие выводы:</b>  |   |
| 1. О готовности наставляемого работать в соответствии с профстандартом педагога: «готов в основном»;                              |   |
| 2. О потребности педагога в персонализированной научно-методической помощи по уровням: «нуждаюсь в помощи по отдельным вопросам». |   |

### Права и обязанности наставника и наставляемого

| Наставник  |  | Наставляемый  |   |
|--|--|---|---|
| Права  | обязанности  | права   | обязанности   |
| -привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;<br>-знакомиться в установленном  | -руководствоваться требованиями Законодательства РФ, региональными и локальными нормативными правовыми актами МБОУ «Лянторская СОШ №4» при осуществлении наставнической деятельности;  | -систематически повышать свой профессиональный уровень;<br>-участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;   | - изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие  |
| порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;<br>-обращаться с заявлением к куратору и руководителю МБОУ «Лянторская | -осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, и на личном примере;<br>-создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности; | -обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;<br>-вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной | образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;<br>-реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;<br>-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;<br>-знать обязанности, |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <p>СОШ №4» с просьбой о сложении с него обязанностей наставника; -осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий</p> | <p>-составить в течение 5 рабочих дней с начала срока наставничества персонализированную программу наставничества на год (далее работа планируется на каждый учебный год); содействовать ознакомлению наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с порядком исполнения локальных актов образовательной организации; оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения служебных заданий и поручений; выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности; в качестве примера выполнять отдельные должностные обязанности и поручения совместно с молодым педагогом; передавать накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы; всесторонне изучать деловые и моральные качества молодого специалиста, его отношение к детям, коллегам, родителям; быть требовательным, своевременно и принципиально реагировать на проявления</p> | <p>организации; -обращаться к куратору и директору МБОУ «Лянторская СОШ №4» организации с ходатайством о замене наставника</p> | <p>предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации; -выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей; -совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей; -устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения; -проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе; -учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним</p> |
|---|---|--|---|

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | <p>недисциплинированности, используя при этом методы убеждения; проявлять чуткость и внимательность, терпеливо помогать в преодолении имеющихся недостатков; периодически докладывать руководителю о процессе адаптации наставляемого, результатах его профессионального становления; предоставлять руководителю отчет об итогах выполнения индивидуального плана обучения.</p> <p>-рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение</p> |  |  |
|--|--|--|--|

## **2. Куратор – заместитель директора по организации образовательной деятельности**

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состав наставников и вносит предложения об отстранении от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Лянторская СОШ №4»;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, организует описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с руководителями школьных методических объединений и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

### **3. Системный администратор – заместитель директора по учебной работе:**

- совместно с куратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

- формирует банк персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- создает специальный раздел (рубрику) «Наставничество» на официальном сайте МБОУ «Лянторская СОШ №4»;

- на сайте размещает сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральную, региональную и локальную нормативно-правовую базу в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программы наставничества педагогических работников МБОУ «Лянторская СОШ №4»;

- публикует результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБОУ «Лянторская СОШ №4 » после их завершения.

### **4. Психолог МБОУ «Лянторская СОШ №4»:**

- согласовывает темы, формы, направления наставничества с учетом положений психологической науки;

- формулирует рекомендации и оказывает психологическую помощь в формировании пар с учетом пожеланий педагогов и взаимной симпатии;

- собирает ожидания участников от совместной работы;

- устанавливает обратную связь для оценки удовлетворенности проведенной работы.

### **2.2. Научно-методическое обеспечение.**

При реализации персонализированной программы наставничества используется следующий учебно-методический комплекс:

1. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;

2. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации № 569 от 18.07.2022 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования»

3. История. Всеобщая история. История Древнего мира: 5-й класс : учебник, 5 класс/ Вигасин А. А., Годер Г. И., Свенцицкая И. С.; под ред. Искендерова А. А., Акционерное общество «Издательство «Просвещение» 2021г.

4. История России (в 2 частях), 6 класс/ Арсентьев Н.М., Данилов А.А., Стефанович П.С. и другие; под редакцией Торкунова А.В., Акционерное общество «Издательство «Просвещение» 2021г.

5. История России (в 2 частях), 7 класс/ Арсентьев Н.М., Данилов А.А., Курукин И.В. и другие; под редакцией Торкунова А.В., Акционерное общество «Издательство «Просвещение» 2017г
6. История России (в 2 частях), 8 класс/ Арсентьев Н.М., Данилов А.А., Курукин И.В. и другие; под редакцией Торкунова А.В., Акционерное общество «Издательство «Просвещение» 2018г.
7. История России (в 2 частях), 9 класс/ Арсентьев Н.М., Данилов А.А., Левандовский А.А. и другие; под редакцией Торкунова А.В., Акционерное общество «Издательство «Просвещение» 2019г.
8. История. Всеобщая история. История Нового времени. XVIII век : 8-й класс : учебник 8 класс/ Юдовская А. Я., Баранов П. А., Ванюшкина Л. М. и другие ; под ред. Искендерова А. А., Акционерное общество «Издательство «Просвещение» 2020г.
9. История. Всеобщая история. История Средних веков : 6-й класс : учебник, 6 класс/ Агибалова Е. В., Донской Г. М. ; под ред. Сванидзе А. А., Акционерное общество «Издательство «Просвещение» 2021г.
10. Учебник «Обществознание», 6 класс, О. А. Котова, Т. Е. Лискова, Москва «Просвещение» 2020год
11. Учебник «Обществознание», 7 класс, О. А. Котова, Т. Е. Лискова, Москва «Просвещение» 2021год
12. Учебник «Обществознание», 8 класс, О. А. Котова, Т. Е. Лискова, Москва «Просвещение» 2022год
13. Учебник «Обществознание», 9 класс, О. А. Котова, Т. Е. Лискова, Москва «Просвещение» 2023год

### **Диагностика компетентностных дефицитов учителя**

В основу планирования персонализированной программы наставничества ложатся результаты диагностики компетентностных дефицитов наставляемого педагога.

В период первичной адаптации наставляемого проводится диагностика «Анкета для начинающего учителя» (приложение №1).

Во второй и третий год работы профессиональные дефициты определяются на основе диагностической методики (приложение №2):

«Обобщенная оценка эффективности урока в соответствии с ФГОС» (Таблица 1);

«Анализ методов развития познавательных интересов обучающихся» (приложение №3);

«Анализ методов мотивации достижения успеха обучающихся» (приложение №4).

По итогам анкетирования наставник совместно с наставляемым делают общие выводы:

- о готовности наставляемого работать в соответствии с профстандартом педагога по уровням: «готов в полной мере», «готов в основном», «готов частично», «не готов»;
- о потребности вновь принятого на работу педагога в персонифицированной научно-методической помощи по уровням: «могу оказать помощь другим», «нуждаюсь в помощи по отдельным вопросам», «не нуждаюсь в помощи».

Анализ данных, получаемых с помощью диагностических методик, позволяет проектировать соответствующие модели персонифицированного сопровождения молодого учителя с учетом региональных и институциональных особенностей образовательной организации.

### **Формы и методы персонификации методического сопровождения наставляемого учителя.**

При организации наставничества используется широкий спектр форм и методов методического сопровождения наставляемого учителя: проблемные семинары, конференции по обмену опытом, мастер-классы, тренинги, коучинг и прочие.

Активно применяется форма консультации:

- обсуждение со специалистом (педагогом, психологом и др.) какого-либо важного практического вопроса;
- совет профессионала по решению конкретной образовательной задачи; непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;
- вид планового занятия с учителем или группой педагогов по определенной теме.

При этом консультант может выступать в разных ролях:

-эксперта, оценивающего результаты деятельности и на этой основе дающего практические советы;

-диагноста, помогающего выявить причины профессиональных неудач.

Консультирование может осуществляться с привлечением внешних кадровых ресурсов – высококвалифицированных специалистов, владеющих специальными знаниями и способами деятельности, необходимыми для их практического применения.

Наибольшим потенциалом в оказании методической помощи начинающему педагогу обладает форма наставничества.

Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник совместно с наставляемым в течение пяти рабочих дней со дня назначения составляет персонализированную программу наставничества.

Система методической деятельности по персонализированному сопровождению молодого учителя включает такие взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как:

- диагностика и оценка профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов учителей в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС ОО в целостном образовательном процессе;

- анализ, идентификация и осознание учителями профессиональных (квалификационных, компетентностных) дефицитов;

- поиск и реализация оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов;

- оказание различных видов персонализированной помощи учителям (методической, психологической, научной, технологической и пр.).

В персонализированной программе наставничества также предусматриваются:

- мероприятия по оказанию содействия в ознакомлении с правовыми актами, регламентирующими профессиональную деятельность наставляемого, иными документами и материалами, необходимыми для работы;

- мероприятия по оказанию содействия в работе по предмету, организации урочной и внеурочной деятельности, работе в качестве классного руководителя, участии в методической работе, работе со школьной документацией, работе по саморазвитию, работе с родителями.

- мероприятия по ознакомлению наставляемого с формами и методами работы с многоуровневой системой оценки качества образования, методикой проведения интерактивных уроков с использованием цифровых ресурсов ведущих электронных школ РФ и др.

#### **Завершение персонализированной программы наставничества.**

Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана-графика мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

**Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации**

Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества на официальном сайте МБОУ «Лянторская СОШ № 4» создается специальный раздел (рубрика) «Наставничество».

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в МБОУ «Лянторская СОШ №4» публикуются на сайте после их завершения.

### 2.3. Материально-техническое обеспечение

Наставничество осуществляется на базе МБОУ «Лянторская СОШ №4» с использованием учебных помещений, компьютерного, интерактивного и учебно-лабораторного оборудования, закрепленных за наставником и наставляемым.

## III. Механизм реализации персонализированной программы наставничества

### План-график профессионального саморазвития Максимовой Светланы Робертовны, учителя истории и обществознания на 2024 - 2027 учебный год

**Методическая тема:** «Применение активных форм обучения на уроках как средство повышения познавательного интереса обучающихся»

| №  | Проект, задание  | Срок           | Планируемый результат  | Фактический результат | Оценка наставника |
|--|--|----------------|--|-----------------------|-------------------|
| <b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b> |  |                |  |                       |                   |
| 1.1.   | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития                                  | Сентябрь, 2023 | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником | выполнено             | выполнено         |
| 1.2.   | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития                              |                |  |                       |                   |
| 1.3.   | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.                                      |                | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей   |                       |                   |
| <b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>                                       |  |                |  |                       |                   |
| 2.1.   | Познакомиться с ОО, её особенностями, направлениями работы, Программой развития.   | Сентябрь, 2023 | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена Программа развития ОО                     | выполнено             | выполнено         |
| 2.2.   | Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая. | Сентябрь, 2023 | Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов,  | выполнено             | выполнено         |



|      |   |                |  |           |           |
|------|---|----------------|--|-----------|-----------|
| 2.3. | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагогические работники; педагог-психолог, делопроизводитель. | Сентябрь, 2023 | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества | выполнено | выполнено |
| 2.4. | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО.                              | Сентябрь, 2023 | Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «ВК», изучены правила размещения информации в Интернете            | выполнено | выполнено |
| 2.5. | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися).                              | Сентябрь, 2023 | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения   | выполнено | выполнено |
| 2.6. | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей.   | Сентябрь, 2023 | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей   | выполнено | выполнено |
| 2.7. | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса.  | Октябрь, 2023  | Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»                                   | выполнено | выполнено |
| 2.8. | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности.   | Май, 2023      | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения                               | выполнено | выполнено |

### **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника**

|      |   |              |  |           |           |
|------|---|--------------|--|-----------|-----------|
| 3.1. | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся         | Ноябрь, 2023 | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся, которые учитываются при подготовке к занятиям | выполнено | выполнено |
| 3.2. | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога. | Ноябрь, 2023 | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание          | выполнено | выполнено |

|      |   |                    |  |           |           |
|------|---|--------------------|--|-----------|-----------|
| 3.3. | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся.  | Март, 2024         | Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН.   | выполнено | выполнено |
| 3.4. | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)                  | ежегодно           | Совместно с наставником подготовлены и проведены 3 родительских собрания, мероприятия с родителями (консультации по работе со слабоуспевающими обучающимися) | выполнено | выполнено |
| 3.5. | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция)                     | Сентябрь, 2024     | Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение  | выполнено | выполнено |
| 3.6. | Освоить успешный опыт учебно - методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомандаций)  | Март, 2024         | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»  | выполнено | выполнено |
| 3.7. | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО.   | 2023-2026          | Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога.  |           |           |
| 3.8. | Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО.   | Сентябрь, ежегодно | Документы изучены  |           |           |
| 3.9. | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога.  | Сентябрь, ежегодно | По формату подготовлены  |           |           |
| 3.10 | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. – использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) | Сентябрь, ежегодно | На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год                                    |           |           |

|      |   |           |   |  |  |
|------|---|-----------|---|--|--|
| 3.11 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования.  | 2023-2026 | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики                                       |  |  |
| 3.12 | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности.   | 2023-2026 | Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности.  |  |  |
| 3.13 | Подготовить публикацию.../конкурсную документацию   | 2025-2026 | Подготовлена к публикации статья  |  |  |
| 3.14 | Освоение инновационного педагогического опыта (изучение, апробация образовательных технологий, авторских теорий, методик)   | 2023-2026 | Освоение ИКТ (просмотр вебинаров и семинаров по теме, чтение методической литературы, просмотр практических видеоуроков в рамках решения конкретных прикладных ИКТ задач) |  |  |
| 3.15 | Курсовая подготовка (переподготовка)  | 2023-2026 |   |  |  |
| 3.16 | Участие в семинарах, вебинарах, научно-практических конференциях, в деятельности творческих лабораторий, временных проектных командах, сетевых сообществах, региональных и федеральных инновационных площадках.   | 2023-2026 | Вебинары Учи.ру, КПК Сбербанк «Развитие личностного потенциала»   |  |  |
| 3.17 | Участие в конкурсах педагогического мастерства  | 2025-2026 | Педагогический дебют  |  |  |
| 3.18 | Трансляция педагогического опыта в профессиональной среде (мастер-классы, открытые уроки, публикации, доклады на заседаниях МО, педагогических советов, научно-практических конференциях, выступления на заседаниях городских Форсайт-центров, публикации опыта, в том числе на образовательных порталах, сайтах. | 2025-2026 | Выступление на заседании РМО с темой: «Применение активных форм обучения на уроках как средство повышения познавательного интереса обучающихся»                           |  |  |

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025г.

Подпись наставляемого  
сотрудника \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2025г.

**Анкета для начинающего учителя**

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки:

– да; – нет; – частично

2. Каких знаний, умений, навыков, компетенций Вам не хватало в начальный период педагогической деятельности?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:

– в календарно-тематическом планировании – да; – нет; – частично;

– в проведении уроков – да; – нет; – частично;

– в проведении внеклассных мероприятий – да; – нет; – частично;

– в общении с коллегами, администрацией – да; – нет; – частично;

– в общении с учащимися, их родителями – да; – нет; – частично;

– другое (допишите) \_\_\_\_\_

4. Что представляет ли для вас трудность:

– формулировка целей урока – да; – нет; – частично;

– выбор соответствующих методов и методических приемов для реализации целей урока

– да; – нет; – частично;

– мотивация деятельности учащихся – да; – нет; – частично;

– формулировка вопросов проблемного характера – да; – нет; – частично;

– создание проблемно-поисковых ситуаций в обучении – да; – нет; – частично;

– подготовка для учащихся заданий различной степени трудности

– да; – нет; – частично;

– активизация учащихся в обучении – да; – нет; – частично;

– организация сотрудничества учащихся – да; – нет; – частично;

– организация само- и взаимоконтроля учащихся – да; – нет; – частично;

– организация своевременного контроля и коррекции образовательных достижений

учащихся – да; – нет; – частично;

– развитие творческих способностей учащихся – да; – нет; – частично;

– другое (допишите) \_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

– самообразованию;

– практико-ориентированному семинару;

– курсам повышения квалификации;

– мастер-классам; – творческим лабораториям;

– индивидуальной помощи со стороны наставника;

– предметным кафедрам;

– школе начинающего учителя;

– другое (допишите) \_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

– типы уроков, методика их подготовки и проведения;

– методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;

– приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся;

– учет и оценка современных образовательных результатов учащихся;

– психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;

– урегулирование конфликтных ситуаций;

– формы работы с родителями;

– формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;

– другое (допишите)