

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КУЛИГИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
КЕЗСКОГО РАЙОНА УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Утверждаю

Директор школы: \_\_\_\_\_ В.Е.Селукова

«01 » сентября 2023 года

**Персонализированная программа наставничества**  
**«Учитель – учитель»**  
**на 2023-2024 учебный год**

**с. Кулига**

**2023 год**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>I.</b>	<b>Пояснительная записка</b>	
1.1	Актуальность разработки программы наставничества «Учитель- учитель»	3
1.2	Основание разработки Программы	4
1.3	Цель и задачи Программы наставничества	5
1.4	Ожидаемые результаты	6
1.5	Применяемые формы наставничества	7
<b>II.</b>	<b>Содержание Программы</b>	
2.1	Информация о наставнике и наставляемом	8
2.2	Содержание деятельности	9
2.3	Этапы и срок реализации Программы:	10
<b>III.</b>	<b>План мероприятий реализации персонализированной программы наставничества</b>	11
<b>IV.</b>	<b>Контроль результатов Программы и ее эффективности</b>	13
4.1	Организация контроля и оценки	13
4.2	Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества	13
<b>V.</b>	<b>Итоговая рефлексия персонализированной программы наставничества</b>	15
	<b>Приложения</b>	18

## **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **1.1 Актуальность разработки Программы наставничества**

#### **«Учитель-учитель»**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Современная школа живет в условиях постоянной модернизации. Появляются новые концепции, новые стандарты и новые общественные институты. Изменения в сфере образования требуют от педагога повышения качества педагогического мастерства. В таких условиях педагогический коллектив не может стоять на месте, и поэтому инновационная деятельность учреждения в целом и каждого члена педагогического коллектива должна стать реальностью дня. Одним из важнейших результатов работы школы в инновационном режиме является непрерывное повышение квалификации педагогов, но не только уже состоявшихся, имеющих значительный опыт работы, но и тех, кто только начинает путь в профессию.

Школа нуждается в молодых педагогах, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя и классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству, возможно обеспечить

профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «учитель – учитель».

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

Персонализированная программа наставничества МБОУ «Кулигинская СОШ» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Важно создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста, его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

## **1.2 Основание разработки Программы**

Персонализированная программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Кулигинская СОШ» в соответствии со следующими нормативными документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические

рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №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»

- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;

- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;

- Приказ Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Кезский район Удмуртской Республики» от 14 марта 2022 года №38 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных учреждениях Кезского района»;

- Приказ МБОУ «Кулигинская СОШ» от 1 сентября 2022 года №126 «О внедрении целевой модели наставничества».

### **1.3 Цель и задачи Программы наставничества**

Цель и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

**Цель:** эффективная профессиональная адаптация в должности педагога молодого специалиста, повышение уровня профессионального потенциала, а также создание условий для формирования комфортной профессиональной среды в образовательной организации.

**Задачи:**

- Обеспечить лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
- Развивать у молодого специалиста интерес к педагогической деятельности;
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога;
- Ускорить процесс профессионального становления учителя.

#### **1.4 Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставника и наставляемого будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог - наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

##### **Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;

##### **Ожидаемые результаты наставничества для наставляемого:**

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

##### **Ожидаемые результаты наставничества для наставника:**

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

#### **Ожидаемые результаты наставничества для Учреждения:**

- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций;
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

### **1.5 Применяемые формы наставничества**

Основной формой наставничества Программы является форма *«Учитель - учитель»*. Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Основная форма взаимодействия в рамках Программы *«Опытный педагог – молодой специалист»*. Данная форма является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

Основной тип наставничества – ситуационное наставничество.

Используется традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») — взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение учебного года

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1. Информация о наставнике и наставляемом

<b>НАСТАВЛЯЕМЫЙ</b>	
Ф.И.О.	<b>Бузмакова Яна Тимофеевна</b>
Должность наставляемого	<b>Учитель начальных классов</b>
Квалификационная категория	<b>нет</b>
Образование	<b>Среднее специальное</b>
Какое учебное заведение окончил, факультет	<b>БПОУ УР «Дебесский политехникум, «Преподавание в начальных классах»</b>
Год окончания	<b>2022 год</b>
Квалификация по диплому	<b>Учитель начальных классов</b>
Педагогический стаж	<b>нет</b>
Год последней аттестации	<b>нет</b>
Нагрузка	<b>1 ставка</b>
<b>НАСТАВНИК</b>	
Ф.И.О.	<b>Никоношин Анатолий Дмитриевич</b>
Должность наставника	<b>Учитель начальных классов</b>
Квалификационная категория	<b>первая</b>
Образование	<b>высшее</b>
Какое учебное заведение окончил, факультет	<b>ГГПИ имени В.Г.Короленко, «Преподавание в начальных классах»</b>
Год окончания	<b>1994 год</b>
Квалификация по диплому	<b>Учитель начальных классов</b>
Педагогический стаж	<b>35 лет</b>
Год последней аттестации	<b>2019 год</b>
Нагрузка	<b>22 часа</b>

## 2.2. Содержание деятельности

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь молодому педагогу в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения молодого педагога в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Основными принципами наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы - это период становления начинающего специалиста. Практически каждому начинающему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

Начинающий педагог после окончания училища, как правило, знает свой предмет и основы педагогики и психологии, но не имеет практического навыка работы. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

**Основной запрос наставляемого:** организация учебно-воспитательного в соответствии с ФГОС.

В ходе реализации персонализированной программы наставничества планируется следующее содержание деятельности наставника и наставляемого:

- диагностика затруднений молодого учителя; (Приложение 1)
- оказание необходимой помощи на основе выявленных затруднений;
- демонстрация молодому учителю опыта успешной педагогической деятельности, знакомство с различными педагогическими практиками;
- посещение уроков учителя с последующим анализом и определением способов повышения их эффективности;
- организация мониторинга эффективности и рефлексии по итогам совместной деятельности.

### 2.3 Этапы и срок реализации Программы

Срок реализации программы: 2023-2024 учебный год.

В реализации программы наставничества выделяют следующие этапы:

Этап	Примерные сроки	Задачи этапа	Содержание деятельности	Промежуточный результат
<b>Подготовительный этап</b>	<b>Август -сентябрь</b>	формирование нормативной базы наставничества и наставнических пар «наставник – наставляемый».	<ul style="list-style-type: none"> <li>- закрепление начинающего педагога за наставником;</li> <li>- выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога;</li> <li>- анализ педагогом-наставником профессиональной готовности молодого педагога;</li> <li>- разработка основных направлений работы с молодым педагогом.</li> </ul>	Сформирована база наставников и наставляемых
<b>Основной этап</b>	<b>Сентябрь-май</b>	реализация профессионального становления молодого педагога.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;</li> <li>- совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми;</li> <li>- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;</li> </ul>	Повышение уровня профессионального мастерства молодого педагога
<b>Контрольно-оценочный этап</b>	<b>Май-июнь</b>	подведение итогов работы и анализ эффективности реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;</li> <li>- динамика профессионального роста молодого педагога;</li> <li>- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;</li> <li>- подведение итогов, выводы.</li> </ul>	Справка о реализации персонализированной программы наставничества

### 3. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРЕСОРНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

План мероприятий разработан по следующим направлениям:

- нормативно-правовое;
- методическое.
- психолого-педагогическое;

Направления наставнической деятельности	Затруднение	Меры преодоления затруднения / мероприятия	Срок	Срок достижения результатов
Нормативно-правовое	1. Организация работы молодого педагога с в соответствии с должностной инструкцией 2. Написание рабочих программ в соответствии с ФГОС	1. Знакомство с должностной инструкцией, беседа с наставником для уточнения зон профессионального развития 2. Изучить ФГОС НОО, требования к составлению рабочих программ, календарно-тематического планирования в соответствии с обновлённым ФГОС	Август	1 сентября 2023 года
	2. Разработка технологической карты урока	1. Самостоятельное изучение нормативных документов 2. Совместная разработка технологической карты урока с наставником	Сентябрь - октябрь	1 ноября 2023 года
Методическое	1. Постановка цели урока совместно с обучающимися; 2. Критериальное	1. Заседание ШМО «Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока»	Ноябрь-декабрь	31 мая 2024 года

	оценивание достижений обучающихся	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Мастер-классы и открытые уроки наставника;</li> <li>3. Посещение уроков наставляемого с последующим анализом.</li> <li>4. Самостоятельное изучение теоретических вопросов</li> </ol>		
Психолого-педагогическое	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Использование теоретических знаний в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательного процесса в конструировании реального образовательного процесса</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Решение ситуационных задач с наставником;</li> <li>2. Занятия с элементами тренинга с психологом.</li> </ol>	Февраль-март	31 мая 2024 года

## 4. КОНТРОЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### 4.1 Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора (куратор).

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет осуществляться один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет осуществляться в конце года на основании мониторинга и подготовки информационной справки, составленной куратором программы наставничества.

### 4.2 Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества.

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы		
<b>Урочная деятельность</b>				
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2		
	Менее 100%	0		
	Имеется положительная динамика	1		
Качество успеваемости за четверть, год	75 – 100% - оптимальное	3		
	50 – 74% - допустимое	2		
	Менее 50% - недопустимое	0		
	Имеется положительная динамика	1		
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень		
		Учреждения	Муниципальный	Региональный
Количество участников	5 и более	2	4	5

	2 - 4	1	3	4
	0 - 1	0	2	3
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	5
	20 – 49 %	1	2	4
	1 – 19%	0	1	3
<b>Внеурочная деятельность</b>				
Участие в проектах, научно-практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью			
Количество участников	5 и более	2	3	4
	1 - 4	1	2	3
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4
	20 – 49 %	1	2	3
	1 – 19%	0	1	2
<b>Научно-методическая, инновационная деятельность</b>				
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 –х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3
Участие профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате	2	3	4
Публикации		В сетевых электронных изданиях	В печатных изданиях	
	1 – 2	1	3	
	3 – 5	2	4	
	6 и более	3	6	

- 56 – 37 баллов — высокий уровень;
- 36 – 26 баллов — средний уровень;
- 25 – 10 баллов — низкий уровень;
- 9 – 0 баллов — недопустимый уровень.

## 5. ИТОГОВАЯ РЕФЛЕКСИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

По итогам реализации программы, наставник и наставляемый отвечают на вопросы анкеты.

Уважаемый наставник!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации. К Вам прикреплен наставляемый. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с наставляемым, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям наставляемый	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, наставляемый готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма наставляемого?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для наставляемого при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы	

считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы	
– в основном самостоятельное изучение наставляемым материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	
9. Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:	

**Уважаемый наставляемый!**

На период адаптации Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы о том, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Ответы на вопросы оцениваются в баллах, где:

0 баллов - Плохо / Результаты не соответствуют ожиданиям

1 балл - Удовлетворительно / Результат ниже ожиданий

2 балла - Очень хорошо / Результат соответствует ожиданиям

3 балла - Супер! Отлично! / Результат превышает ожидания

<b>Ваш наставник ...</b>	<b>Балл</b>
Ясно и понятно излагает материал	
Приводит примеры из собственного опыта	
Показывает и объясняет, как можно использовать знания на практике, в работе	
При необходимости уточняет и объясняет другими словами материал для наилучшего понимания	
Задает вопросы для проверки понимания изложенного материала	
Проводит периодическую проверку знаний	

Дает рекомендации по итогам проверки знаний	
Хвалит, поддерживает при необходимости	
Отвечает на вопросы, дает пояснения	
Корректно указывает на недостатки	
Быстро налаживает контакт, выстраивает рабочие отношения	
Разговаривает корректно, вежливо, терпелив	
Внимание наставника было достаточным	
Наставник является для меня авторитетом	

**АНКЕТА ДЛЯ НАЧИНАЮЩЕГО УЧИТЕЛЯ**

(для выявления затруднений)

**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. 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) \_\_\_\_\_